

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**SOTILASKULJETTAJAKOULUTUKSEN LAADUNHALLINNAN
VAATIMUKSET JA KEHITTÄMINEN**

Diplomityö

Kapteeni
Henrikki Haapamäki

Yleisesikuntaupseerikurssi 55
Maasotalinja

Heinäkuu 2011

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Yleisesikuntaupseerikurssi 55	Linja Maasotalinja
Tekijä Kapteeni Henrikki Juhana HAAPAMÄKI	
Diplomityön nimi SOTILASKULJETTAJAKOULUTUKSEN LAADUNHALLINNAN VAATIMUKSET JA KEHITTÄMINEN	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Heinäkuu 2011	Tekstisivuja 87 Liitesivuja 12
TIIVISTELMÄ <p>Sotilaskuljettajakoulutus on otettu uudistettuna käyttöön koko Puolustusvoimissa. Uudistuneeseen koulutukseen on sijoitettu merkittävästi määrärahoja ja koulutusresursseja. Koulutuksen toteuttamisessa on hyödynnetty ulkopuolisia palveluntuottajia laajemmin kuin missään muussa Puolustusvoimien antamassa koulutuksessa. Näiden tekijöiden vuoksi sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallinnan, palautejärjestelmän ja kustannustehokkuuden tutkiminen on erityisen kiinnostavaa, tarpeellista ja ajankohtaista.</p> <p>Tutkimuksessa on selvitetty olemassa olevat seuranta järjestelmät sekä sotilaskuljettajakoulutuksen toteuttamisen perusteet. Nämä ovat olleet pohjana varsinaisen tutkimusongelman ratkaisemiselle.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena on syntynyt esitys sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallintajärjestelmäksi. Järjestelmä sisältää rekrytointijärjestelmän, koulutuksen seuranta- ja palautejärjestelmän sekä esityksen kustannusseurannan ja sisäisen kustannusvertailun tekemiseksi. Keskeisessä osassa ovat kurssilaisille tehtävät kyselyt niin varusmiespalveluksen aikana kuin reserviin siirryttyäkin.</p> <p>Järjestelmä tuottaa tietoa joukko-osastojen toteuttaman kuljettajakoulutuksen kehittämiseksi sekä kuljettajakoulutuksen tulosten ja laadun valtakunnalliseen vertailuun. Tuotteena syntyy myös mittaristo, jota voidaan käyttää osana toiminnan ja resurssien seuranta ja suunnittelua. Mittareita voidaan hyödyntää myös vertailtaessa koulutustuloksia ja kustannuksia joukko-osastojen ja saapumiserien välillä.</p>	

Tutkimuksen tulokset luovat pohjan sotilaskuljettajakoulutuksen laatujärjestelmän käyttöönotolle valtakunnallisesti. Tutkimus osoittaa, että sotilaskuljettajakoulutukseen liittyvät kyselyt ja tietojen keruu on toteutettava yhdenmukaisesti koko Puolustusvoimissa. Tämä edellyttää valtakunnallisen tason koordinoitua ja ohjausvastuun antamista Pääesikunnalle. Laadunhallintajärjestelmä on kuvattava omana prosessinaan, jossa on selkeä vastuujako eri toimijoiden kesken. Ohjeistus on laadittava riittävän yksiselitteiseksi ja yksinkertaiseksi.

Jatkotutkimuksen avulla voidaan selvittää miten järjestelmä käytännössä pystyy vastaamaan sille asetettuihin tavoitteisiin. Toteutetun kyselyn perusteella voidaan todeta sotilaskuljettajakoulutuksen olevan jo nykyisellään laadukasta ja houkuttelevaa. Lähtökohdat toiminnalle ovat hyvät ja toimivalla laatujärjestelmällä koulutus ja opetus saadaan säilytettyä tasokkaana. Järjestelmällä luodaan edellytykset myös toiminnan jatkuvalle kehittämiselle sekä ajanmukaisuudelle.

AVAINSANAT

Sotilaskuljettajakoulutus, laadunhallinta, palautejärjestelmä, valintaprosessi

DIPLOMITYÖN SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
2. MENETELMÄT	3
2.1. Taustat ja viitekehys	3
2.2. Tutkimusmenetelmä ja tieteenfilosofia	6
2.3. Tutkimusongelmat ja kysymyksenasettelu	13
2.4. Käsittelytapa ja rajaukset	14
2.5. Peruskäsitteiden määrittely	14
2.6. Käytettävissä olevat lähteet	20
2.7. Aikaisempien tutkimusten analysointi	20
3. PUOLUSTUSVOIMIEN SEURANTAJÄRJESTELMÄ	23
3.1. Laatutoiminta	23
3.2. EFQM-kriteeristö	24
3.3. Palautejärjestelmät	26
3.4. TRSS-prosessi ja tunnusluvut	30
4. SOTILASKULJETTAJAKOULUTUS PUOLUSTUSVOIMISSA	33
4.1. Kuljettajia kouluttavat joukko-osastot ja koulutusmäärät	33
4.2. Kuljettajakoulutus ennen vuotta 2009	35
4.3. Uudistukseen johtaneet syyt	36
4.4. Uusimuotoisen sotilaskuljettajakoulutuksen toteuttaminen	37
4.5. Sotilaskuljettajakoulutus Ruotsissa	39
5. REKRYTOINTIPROSESSIT JA NIIDEN KEHITTÄMINEN	42
5.1. Sotilaskuljettajien valintaprosessi	42
5.2. Rekrytointi erikoisjoukkohaun kautta	43

6. SOTILASKULJETTAJAKURSSILASTEN NÄKEMYSTEN JA KOKEMUSTEN TALTIOINTI	47
6.1. Kyselytutkimus oppilaille koulutuksesta ja sen hyödynnettävyydestä	47
6.2. Kyselyn tulokset ja analysointi	48
7. TILASTOINTI JA MUUT KERÄTTÄVÄT TIEDOT	61
7.1. Hankintaprosessin aiheuttamat haasteet	61
7.2. Koulutustulosten numeeriset arvot	65
7.3. Kyselytutkimus reserviin siirtyneille sotilaskuljettajille	66
8. ESITYS SOTILASKULJETTAJAKOULUTUKSEN LAADUNHALLINTAPROSESSIKSI	73
8.1. Valintaprosessi	74
8.2. Koulutustulosten analysointi ja mittaaminen	77
8.3. Kustannusseuranta	79
8.4. Mittarit	81
9. JOHTOPÄÄTÖKSET	82
LÄHTEET	88
LIITTEET	95

KUVALUETTELO

Kuva 1: Tutkimuksen viitekehys	5
Kuva 2: EFQM-malli	25
Kuva 3: Puolustusvoimien TRSS:n kehys	31
Kuva 4: Kuljettajaopetusta antavat joukko-osastot.....	34
Kuva 5: Erikoisjoukkohaun aikataulu	45
Kuva 6: Vastaajien koulutustaso.....	48
Kuva 7: Ajokorttiluokka ennen sotilaskuljettajakurssin suorittamista.....	49
Kuva 8: Vastaajien sidokset kuljetusalaan	50
Kuva 9: Kurssilaisten saama kuljetusalan koulutus ennen palvelukseenastumista	51
Kuva 10: Kuljetusalaan liittyvien sidosten vaikutus summamuuttujiin.....	53
Kuva 11: Henkilöstöryhmän vaikutus summamuuttujiin	54
Kuva 12: Koulutuksen vaikutus summamuuttujiin.....	55
Kuva 13: Asuinkunnan koon vaikutus summamuuttujiin.....	56
Kuva 14: Mistä sait ensimmäisen kerran tietoa sotilaskuljettajakoulutuksesta?	57
Kuva 15: Miten kurssille valikoiduttiin	58
Kuva 16: Olisin hankkinut ammattipätevyyden joka tapauksessa, vaikka se ei olisi ollut mahdollista varusmiespalveluksessa.....	59
Kuva 17: Kokemukset kurssista.....	60
Kuva 18: Sotilaskuljettajien valinnan toteuttaminen	74
Kuva 19: Sotilaskuljettajakoulutukseen liittyvien tietojen kerääminen.....	79

SOTILASKULJETTAKOULUTUKSEN LAADUNHALLINNAN VAATIMUKSET JA KEHITTÄMINEN

1. JOHDANTO

Tutkimus käsittelee Puolustusvoimissa annettavan kuljettajakoulutuksen laadunhallintaa ja palautejärjestelmää. Kuljettajakoulutus Puolustusvoimissa on uudistunut vuonna 2009. Keskeinen tekijä uudistuksessa oli koulutuksen osittainen ulkoistaminen kumppaneille ja alihankkijoille. Koulutuksen sisältö oli uudistettava vastaamaan yleisen ajokorttiuudistuksen vaatimuksia. Perustason ammattipätevyyden edellyttäminen kuorma- ja linja-autonkuljettajilta henkilö- ja tavaraliikenteen ammattimaisissa kuljetuksissa johti tavaraliikenteen perustason ammattipätevyyskoulutuksen antamiseen myös Puolustusvoimissa. (Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273, 3§)

Nämä muutokset luovat uusia haasteita myös koulutuksen laadunhallinnalle ja kustannustehokkaalle toteuttamiselle. Tämä tutkimus pohjautuu esiupseerikurssilla vuonna 2010 laadittuun tutkielmaan: ”Sotilaskuljettajakoulutuksen uudistuksen toteutuminen Panssariprikaatissa”. Tutkielman johtopäätöksenä keskeisimmiksi kehittämistyön ja jatkotutkimuksen kohteiksi todettiin:

1. sotilaskuljettajakoulutuksen seuranta-, mittaus- ja palautejärjestelmän luominen,
2. koulutusmäärien vastaavuus joukkotuotantoon,
3. valintaprosessi (mahdollinen erikoisjoukkohaku) sekä
4. järjestelmän kustannustehokkuuden tarkastelu (ostopalvelut vs. oma tuotanto).

Tutkimuksessa keskitytään ensisijaisesti ensimmäisen kohdan haasteisiin. Jälkimmäiset kohdat liittyvät kuitenkin osakokonaisuuksina ensimmäiseen kohtaan ja niitä käsitellään niiltä osin, kun tutkimusongelmien käsittelyn kannalta on tarpeellista.

Puolustusvoimissa on kiinnitetty merkittävästi huomiota laadunhallintaan. Laatutyö aloitettiin nykymuotoisena 90-luvun lopulla ja työ on ulotettu perusyksikkö-tasolle saakka. Sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallinnan on perustuttava samaan laadunhallinta-prosessiin. Myös rahallisesti sotilaskuljettajakoulutukseen on kohdennettu merkittävästi resursseja. Tämänkin vuoksi tuloksellisuuden ja kustannustehokkuuden seuraaminen on tärkeää. Tämä on toteutettavissa osana TRSS -prosessia (toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta), jota varten on luotava myös käyttökelpoiset tunnusluvut ja mittarit.

Nykytilassa uusimuotoisen sotilaskuljettajakoulutuksen osalta ei ole valtakunnallista palautejärjestelmää. Nykytilan kartoittaminen on tärkeää järjestelmän luomiseksi. Tutkimuksen tavoitteena on luoda pohja tälle järjestelmälle. Tutkimuksen osatavoitteina on luoda palautejärjestelmä, mittarit ja tunnusluvut laadunhallinnan käyttöön. Osaltaan on keskeistä tarkastella myös keinoja kustannustehokkuuden optimoimiseksi tulevaisuuden palveluhankinnoissa ja niihin liittyvissä tarjouskilpailuissa. Puolustusvoimien kuljettajakoulutusta ja -opetusta annetaan valtakunnallisesti eri varuskunnissa ja kaikissa puolustushaaroissa. Ohjauksen olisi siten oltava pääesikunnassa. Keskeistä on taata yhdenmukainen koulutus palveluspaikasta riippumatta. Keskitetyllä laadunhallinnalla taataan koulutuksen sisällön lisäksi sen tasalaatuisuus.

Yhteneväisten laatuvaatimusten ja mittareiden kautta taataan oppilaiden saaman koulutuksen laadun lisäksi tasavertainen kilpailuasetelma palveluiden tuottajille. Kun jokaisella palvelua ostavalla joukko-osastolla on yhtenevät vaatimukset hankittavalle palvelulle, on palvelua tarjoavilla yrityksillä samanlaiset velvoitteet palvelun sisällön ja laadun osalta. Laadunhallinnan prosessin kautta saatavilla tuloksilla voidaan tarkastella myös eroja eri palveluntuottajien välillä. Kumppanien antaman koulutuksen tasoa voidaan tarkastella vertaamalla tuloksia muihin toimijoihin tai esimerkiksi valtakunnalliseen keskiarvoon. Tarkastelun kautta pystytään tekemään myös johtopäätöksiä miten ostetusta palvelusta maksettava hinta korreloi mitattuun laatuun ja tuloksellisuuteen.

Raskaan kaluston kuljettajia koskevien vaatimusten muuttuminen vuonna 2009 ja juuri uudistunut koulutus tekee tutkimuksesta erittäin ajankohtaisen. Uudistusten seurauksena kuorma-autokortin (C-luokka) hankkiminen on tullut kalliimmaksi ja sen hyödyntäminen työssä edellyttää myös ammattipätevyyden hankkimista. Tämän johdosta palvelukseen astuvilla varusmiehillä on vastaisuudessa pääsääntöisesti vain henkilöauton ajamiseen oikeuttava B-luokan ajokortti. Aiemmin kuljettajakoulutukseen on pystytty valitsemaan pääsääntöisesti jo valmiiksi C-kortin omaavia varusmiehiä. Lisäksi C-kortin ikäraja nousee ajokorttilain (Vi 211a Ajokorttilaki 29.4.2011/386) vuoksi 21 ikävuoteen vuonna 2013. Tällöin käytännössä kaikki varusmiespalvelukseen tulevat omaavat ainoastaan B-luokan ajokortin.

Puolustusvoimat tarvitsee kuljettajia normaalioloissa koulutuksen järjestämiseen ja varuskunnallisten ajojen suorittamiseen. Puolustusvoimien tehtävien mukaisesti yksi keskeisimmistä velvoitteista on joukkojen kouluttaminen poikkeusoloihin. Velvoitteen täyttämiseksi on luotu joukkotuotanto, johon kuuluu myös sotilaskuljettajien tuottaminen.

2. MENETELMÄT

2.1. Taustat ja viitekehys

Sotilaskuljettajaan ja sitä kautta sotilaskuljettajakoulutukseen kohdistuu erilaisia odotuksia ja vaatimuksia. Toimijoina tässä yhteydessä ovat ainakin Puolustusvoimat, yhteiskunta ja kuljetusalan kaupalliset toimijat sekä yksilö itse. Uusina tekijöinä ovat uudistuksen jälkeen myös kumppanit ja alihankkijat, jotka toimittavat osan koulutuspalveluista.

Ensisijaisena lähtökohtana ovat Puolustusvoimien normaaliolojen ja poikkeusolojen vaatimukset. Puolustusvoimat käyttää koulutukseen koulutusresursseja sekä aikaa. Tämä aika on pois varusmiehen muusta koulutuksesta. Tämä on osin kompensoitu nostamalla C-kuljettajien palvelusaika 12 kuukauteen. Yhdistelmäajoneuvonkuljettajien (CE-luokka) palvelusaika oli jo ennen uudistusta 12 kk. Pidentynyt palvelusaika lisää menoja varusmiehen lakisääteisten kustannusten vuoksi (päivärahat, muonitus, terveydenhuolto jne.). Vastineeksi tästä saadaan kuljettajia varusmieskoulutuksen tarpeisiin sekä varuskunnallisten kuljetusten suorittamiseen. Palveluksen jälkeen Puolustusvoimat saa koulutettuja kuljettajia joukkotuotannon mukaisiin tarpeisiin reservissä.

Yhteiskunta ei pysty nykyisellään tuottamaan riittävästi ammattikuljettajia. Tämän vuoksi Puolustusvoimille on kohdennettu rahaa kuljettajien ammattipätevyyskoulutuksen järjestämiseen. Yhteiskunta odottaa vastineeksi sotilaskuljettajien sijoittumista kaupallisten kuljetusyritysten palvelukseen, joko varsinaisena ammattilaisena tai osa-aikaisena kuljettajana. Toisaalta tavoitteena lienee myös työllisyyden parantaminen kouluttamalla ammatti varusmiespalveluksen aikana.

Yksilön kannalta oleellisin toimenpide on oman ajan antaminen koulutukseen käytettäväksi. Suorittamalla 12 kuukauden palveluksen miehistön tavanomaisen puolen vuoden sijaan, saa hän vastineeksi ajokortin sekä koulutuksen kautta perustason ammattipätevyyden, joka mahdollistaa työskentelyn raskaan liikenteen ammattimaisena kuljettajana tavaraliikenteessä.

Kumppaneiden ja alihankkijoiden intressit ovat ensisijaisesti taloudellisia. Heille on kuitenkin tärkeää asiakkaan (Puolustusvoimat) tyytyväisyys, jotta hankinta kohdistuisi jatkossakin heihin. Luottamukselliset ja rakentavat suhteet johtavat joustavuuden ja kehittämistyön kautta myös kumppanin toimintojen kustannustehokkaampaan toteuttamiseen.

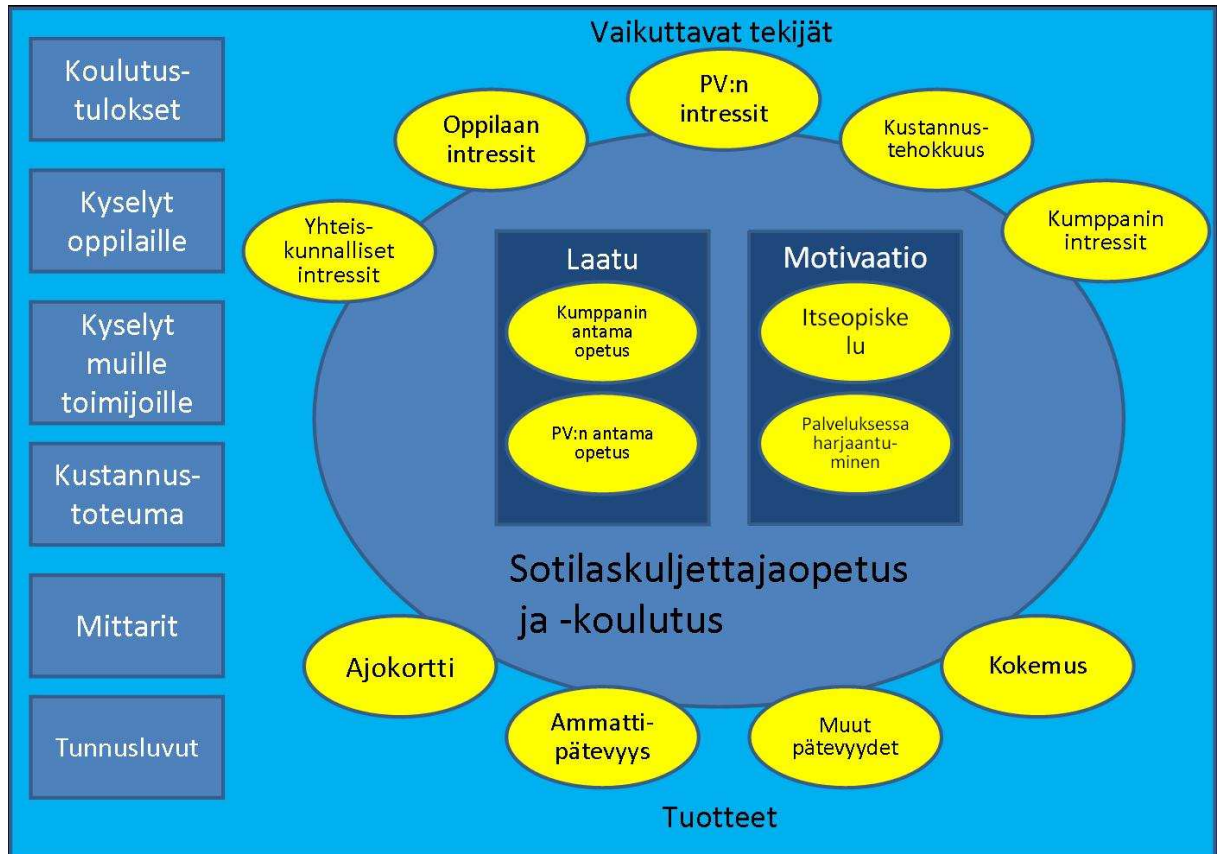
Tutkimuksen viitekehyksessä on esitetty kuljettajakoulutukseen vaikuttavat tekijät, joita edellä on selvennetty. Tekijöistä neljä on varsinaisten toimijoiden asettamia. Kustannustehokkuus on nostettu erillisenä osana vaikuttaviin tekijöihin sen keskeisen roolin vuoksi. Tuotoksen ja panoksen suhde on merkittävä kaikille toimijoille. Lisäksi määrärahojen ollessa rajalliset, vain parantamalla kustannustehokkuutta voidaan koulutettavien määrää ja/tai koulutuksen tasoa nostaa.

Varsinaisen koulutuksen laatuun vaikuttaa niin kumppanin kuin Puolustusvoimienkin antaman koulutuksen taso. Opetusolosuhteiden, opetusmateriaalin ja koulutuskaluston osuus sisältyvät osana koulutuksen laadun arviointiin. Oppimisprosessin laatuun vaikuttaa myös motivaatio joka ilmenee itseopiskelun ja työssäoppimisen toteutumisena.

Koko prosessin tärkeimpänä tuotteena saadaan kuljettaja, mutta viitekehyksessä tätä ei käsitellä henkilökeskeisesti, vaan hänen omaamansa osaamispääoman kautta (Tuotteet).

Laadunhallinta liittyy kaikkiin edellä mainittuihin. Lisäksi siihen kuuluu valintaprosessin onnistuminen ja tulokset eli kuljettajan käytettävyyys joukkotuotannossa sekä logistiikka-alalla.

Vasemmassa laidassa on kuvattu työkalut, millä laadunhallinta toteutetaan. Tutkimuksen antina tulee olla toimiva jaottelu edellä kuvattujen kokonaisuuksien mukaisesti. Pää- ja osaprosessien tarkastelu sekä työnkulkukaavioiden muodostaminen pienempiä kokonaisuuksia varten mahdollistaa laadunhallinnan liittäminen kiinteäksi osaksi sotilaskuljettajakoulutuksen prosessia.



Kuva 1: Tutkimuksen viitekehys

2.2. Tutkimusmenetelmä ja tieteenfilosofia

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen. Tutkimuksen tavoitteet ovat tyypillisesti toimintatutkimuksen tavoitteiden kaltaisia. Tämän tutkimuksen tiedonkeruumenetelmät eivät ole kuitenkaan toimintatutkimukselle tyypillisiä. Toimintatutkimuksen alkuperäisen ajatuksen esittäjä ja oppi-isä on yhteiskunnan kehittämisestä ja humanismista kiinnostunut psykologi Kurt Lewin (1890–1947). Toimintatutkimus on prosessi, joka tähtää asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen entistä paremmiksi. Toiminnan kehittäminen ymmärretään tällöin jatkuvaksi prosessiksi, joka ei pääty esimerkiksi entistä parempaan toimintatapaan. Keskeistä on uudella tavalla ymmärretty prosessi, joka siis tässä tutkimuksessa on sotilaskuljettajakoulutuksen palaute- ja laadunhallintajärjestelmä. Toimintatutkimus piiryy tällä tavoin ymmärrettynä lähestymistavaksi, joka ei ole kiinnostunut vain siitä, miten asiat ovat, vaan ennen kaikkea siitä, miten niiden tulisi olla. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on kehittää uusia taitoja tai uutta lähestymistapaa johonkin tiettyyn asiaan sekä ratkaista ongelmia, joilla on suora yhteys johonkin käytännölliseen toimintaan. (Aaltola & Syrjälä 1999, 21)

Toimintatutkimuksen toteuttaminen edellyttäisi pidempiaikaista seurantaa ja tutkijan osallistumista prosessiin ainakin tarkkailijana. Tämän työn yhteydessä mahdollisuutta tällaiseen toteutustapaan ei ole ajankäytöllisesti ollut. Haluttujen tulosten saamiseksi on kuitenkin vaihtoehtoinen menetelmä, jonka vuoksi työn lähestymistavaksi on määriteltävä ohjaavan analyysin logiikka. Tässä lähestymistavassa on tehtävänä selvittää millainen tutkimuskohteen tulisi olla, eikä pelkästään kartoittaa nykytilaa. Lähtökohtana voidaan käyttää nykytilaa tai vaihtoehtoisesti esikuvaa eli jotain vastaavaa prosessia, missä tavoiteltava asiantila on saavutettu. Kolmantena vaihtoehtona on ottaa lähtökohdaksi asioille määriteltävä ihannetilä. Myös näiden vaihtoehtojen yhdistelmä voi osoittautua soveltuvimmaksi lähtökohdaksi (Routio 2007, 172)

Tässä tutkimuksessa lähtökohtana käytetään sotilaskuljettajaopetuksen ja -koulutuksen sekä erityisesti niiden palaute- ja laatu-järjestelmän nykytilaa. Tällöin voidaan muodostaa käsitys kehittämistarpeesta, joka osiltaan on käynyt ilmi jo tutkimuskysymyksiä määriteltäessä. Menetelmän päämääränä on tuottaa esitys, miten tutkimuksessa ilmenneet heikkoudet ja ongelmat ovat ratkaistavissa tai korjattavissa. Ohjaavan analyysin logiikkaan kuuluu myös muualla saatujen hyvien kokemusten huomioiminen. Tämän vuoksi on keskeistä pyrkiä löytämään vastaavia prosesseja, joita voidaan hyödyntää myös tutkimuskohteena olevan prosessin kehittämisessä. Tehdyn kartoituksen perusteella varsinaista esikuvaa prosessin kehittämiseksi ei ole löydetävissä, mutta useita osakokonaisuuksia voidaan hyödyntää tutki-

muskysymyksiin vastauksia etsittäessä. Näistä mainittakoon esimerkiksi Puolustusvoimien olemassa olevan laatujärjestelmän sekä palautejärjestelmän hyödyntäminen.

Ohjaavan analyysin kokonaisuuteen kuuluu loogisen päättelyn ketju, johon sisältyy vaatimusten analysoiminen, ehdotuksen valmistelu ja ehdotuksen arviointi. Tutkimuksessa määritellään mihin tutkimuskohteen ominaisuuksiin halutaan luoda parannuksia ja mitä muodostettava ehdotus saa kohteessa toteutumaan. Tutkimus toteutetaan kehittämisen prosessin sarjana, missä lopullista tavoitetta ei voida asettaa vielä tutkimuksen alkuvaiheessa. Tämän vuoksi tutkimustapaa kutsutaan iteroivaksi. Prosessin edetessä ehdotukseen tehdään pieniä muutoksia, joita arvioidaan. Arvioimalla ja vertaamalla vanhaan saadaan jatkotyön pohjaksi käyttökelpoisin vaihtoehto. Menetelmässä on kuitenkin kaksi keskeistä heikkoutta, jotka vaikeuttavat muuten tehokkaan iteroinnin käytettävyyttä. (Routio 2007, 173–180)

Ensinnäkin on vaikeaa laittaa paremmuusjärjestykseen vaihtoehdot jotka eroavat toisistaan useammassa kuin yhdessä suhteessa. Tämän vuoksi vaihtoehdot on pilkottava riittävän pieniksi osakokonaisuuksiksi iteroinnin luotettavaksi toteuttamiseksi. Toinen haaste on, että iteroinnilla voidaan osoittaa vaihtoehdoista parempi tai todeta uusi vaihtoehto vanhaa paremmaksi. Se ei kuitenkaan takaa, että menetelmällä löydetään absoluuttisesti paras vaihtoehto. Tämä puute korostuu, mikäli vaihtoehtoja on kymmeniä ja niitä ei pystytä kaikkia vertailemaan keskenään. Jos tarkasteluun otetaan vain toisiaan lähellä olevat vaihtoehdot ja valitaan niistä paras, saattaa jokin selkeästi poikkeava vaihtoehto jäädä huomioimatta. Iterointia on siten täydennettävä esimerkiksi erilaisilla innovointi- ja ideointimenetelmillä. (Routio 2007, 173–180)

Iteroinnilla ja muilla valituilla menetelmillä saadaan luoduksi ehdotus. Ehdotuksen arviointi määrittelee suunnan jatkotyöskentelylle. Onko ehdotus jo sellaisenaan tyydyttävä, lähdetäänkö sitä kehittämään vai onko ehdotus hylättävä ja pyrittävä luomaan uusi ehdotus erilaisista lähtökohdista. Ohjaavan tutkimuksen tehtävänä on osoittaa, että ehdotuksella pystytään parantamaan nykytilaa tai myöhempiä vastaavia kohteita. Loppuraportin tärkeintä antia onkin miten parannukset tehokkaimmin ja laadukkaimmin saadaan aikaiseksi.

Tutkimuksen lopputulos ei sinällään pysty yleensä tarjoamaan valmista ratkaisua. Tuloksena saadaan ennemminkin pohja kehityshankkeelle. Raportissa on kuitenkin kuvattuna yksityiskohtaisesti ehdotukset perusteluineen, siinä on selvitetty käytännön toteutusmahdollisuudet ja muut asiaan vaikuttavat tekijät. Tutkimuksen loppuraporttiin on koottu yhteen hyödyt ja vaadittavat resursoinnit. Niiden väliset suhteet sekä tarkat määrät on esitetty yleisarvioinnin mahdollistamiseksi. Ehdotusta arvioitaessa on kiinnitettävä huomio sen tehokkuuteen, käytännöllisyyteen ja taloudellisuuteen halutun parannuksen saamiseksi. (Routio 2007, 186)

Yksi tapa ehdotuksen arviointiin on sen testaaminen. Testaamisessa valitaan yksi tai useampia toimintavaihtoehtoja toteutettavaksi pienessä mittakaavassa. Ehdotusten testaaminen on yleistä erityisesti tuotekehittelyssä, mutta soveltuu myös tässä tutkimuksessa hyödynnettäväksi. Tutkimuksessa varusmieskuljettajille toteuttavaa kyselyä on testattu Panssariprikaatin kurssilaisilla. Tästä saatujen kokemusten perusteella kyselyä on kehitetty vastaamaan paremmin haluttuun tavoitteeseen. Tämän tutkimuksen tuloksena syntyvän ehdotuksen testaaminen on toteutettava aikataulullisista syistä erillisenä tutkimuksena tai osana tulevaa kehityshanketta. (Routio 2007, 186-187)

Kyseinen menettely on tyypillistä ohjaavalle tutkimukselle ja siten tehokas keino luoda prosessista toimiva ja käyttäjän tarpeita palveleva. Tutkimuksen loppuraportti kuvaa prosessin joka on arvioinnin tuloksena valittu ehdotukseksi. Raportti antaa pohjan ehdotuksen kokeilemiselle käytännössä. Kehityshankkeen eteneminen on suunniteltu osana tutkimusta. Työvaiheittain kuvattuna tutkimus sisältää kehityshankkeen perusteet eli raportin asioiden nykytilasta sekä riittävän taustatiedon prosessiin liittyvistä asiakokonaisuuksista. Keskeisimpänä sisältönä on ehdotus sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallinta- ja palauteprosessista. Tämän ehdotuksen pohjalta toteuttava organisaatio pystyy tekemään päätöksen miten ja milloin muutokset mahdollisesti toimeenpannaan. (Routio 2007, 186-188)

Kokeellisen toimeenpanon, jota voidaan kutsua myös pilotoinniksi, jälkeen arvioidaan uudistetun prosessin toimivuutta. Tuloksena esitetään tarvittaessa korjausehdotuksia ja aloitetaan ehdotuksen soveltaminen käytäntöön laajemmin.

Nykytilanteen määrittämiseksi käytetään aineistotutkimuksen tukena kyselyitä ja haastatteluja. Kyselyt toteutetaan laajemmalle joukolle strukturoituna. Haastattelut tehdään kasvokkain henkilöhaastatteluina. Palautejärjestelmän luomiseksi tutkimuksen osana tullaan laatimaan survey-menetelmään perustuva kysymyssarja, jonka vastauksista pystytään muodostamaan mittarit, joita voidaan hyödyntää seurattavien tunnuslukujen määrittämisessä. Kaikkia tutkimuksen tuloksena syntyviä kyselyitä ei tulla toteuttamaan tässä yhteydessä, vaan osa niistä laaditaan pohjaksi tulevaa palautejärjestelmää varten. Oleellisinta on löytää keskeisimmät mitattavat asiat ja niiden kautta muodostettavien mittareiden riittävän kattava pohjatieto. Kysymyssarjojen laadinnassa tullaan huomioimaan tietotarpeet niin paikallisten, alueellisten kuin keskustasonkin toimijoiden näkökulmasta.

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on lähtökohtana asetelma, missä tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toisiaan. Tämän vuoksi kohdetta on pyrittävä tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena on tällöin paljastaa olemassa olevat tosiasiat ja niiden vaikutukset kokonaisuuteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2010, 161)

Tutkimuksessa suositetaan ihmistä tiedonkeruun instrumenttina. Tiedon hankinnan pohjana käytetään teemahaastatteluja sekä olemassa olevien dokumenttien, normien ja kirjallisuuden diskursiivista analysointia. Tutkimuksen tuloksena tulee syntyään kuitenkin osin kvantitatiivisiin menetelmiin perustuva järjestelmä, joka mahdollistaa tutkimuksessa tunnistettujen keskeisten tekijöiden mittaamisen, seurannan, parantamisen ja siten kuljettajakoulutuksen ja -opetuksen pitkän aikavälin kehittämistyön. Tällä kvalitatiivisella tutkimuksella kartoitetaan tutkimusongelmien mukaisten aiheiden nykytila ja määritetään niihin liittyvät kehittämis- ja tietotarpeet.

Ontologisissa taustasitoumuksissa käsitellään tutkijan käsitystä ihmisen olemassaolosta. Tämä käsittää uskomuksemme ja ymmärryksemme paitsi olemassaolostamme, myös sosiaalisen maailman luonteesta. Pohdittavaksi siis jää millaiselle ihmiskäsitykselle ja todellisuuden ymmärtämiselle tutkimus tulee rakentumaan. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari, 1994, 77)

Ontologisia perusratkaisuja voidaan käsitellä jakamalla maailma kolmeen osaan. Tässä Karl Popperin kehittämässä mallissa maailmat muodostuvat seuraavasti: Maailma 1 on fysikaalisia objekteja jotka eivät ole riippuvaisia ihmisestä, vaan säilyvät ihmisen poistuessakin. Maailma 2 käsittää ihmisen abstraktit tuotteet, kuten mielikuvat, tunteet, ajatukset, muistot, elämykset ja nautinnot. Maailma 3 on ihmisen sosiaalisen toiminnan kautta luoma. Tässä maailmassa ihminen siis tuottaa ja ylläpitää asioita jotka muodostavat kulttuurin ja yhteiskunnan. Tällaisia asioita ovat muun muassa arvot, normit ja sosiaaliset instituutiot. Ontologiset vaihtoehdot syntyvät näiden maailmojen painotusten vaihteluista. Maailma 1 on materialistin näkemys, ja hän pitää sitä ainoana todellisena maailmana. Subjektiivinen idealisti korostaa maailmaa 2 ja objektiivinen idealisti puolestaan maailmaa 3. Dualistit näkevät eri maailmojen olemassaolon toisistaan riippumattomina. (Niiniluoto, 2003, 28–31)

Tutkimuksen luonne korostaa ontologiselta lähtökohdaltaan konstruktivistista näkemystä. Organisaatiokulttuuri ja koulutuskulttuuri kuuluvat juuri maailmaan 3. Toisaalta yksilöä tarkasteltaessa ei voida välttyä tarkastelemasta myös ihmisen itsensä tuntemuksia, eli maailman 2 mukaisia asioita. Sinällään maailmaa 3 ei voi olla edes olemassa ilman maailmojen 1 ja 2 olemassaoloa, joten maailmaan 3 päästään vain edellä mainittujen maailmojen kautta. Osin maailman 3 rakentumiseen vaikuttavat myös tekijät mitä ihminen ei edes itse tiedosta olevan olemassa. Tietämys maailmasta rakentuu kokemusten kautta, joten kosketus todellisuuteen on epäsuoraa ja välittyä tajuntaamme prosessien kautta.

Konstruktivistit määrittelee ihmisen aktiivisena toimijana, jolla on tavoitteita, päämääriä ja elämällä tarkoitus. Ihmisellä on tunteet, hän arvottaa asioita ja suunnittelee toimintaansa ja tulevaisuuttansa. Ihmisen toiminta synnyttää kulttuureja ja syntyneet kulttuurit puolestaan taas muokkaavat ihmistä ja yhteiskuntaa. Ihmisen toiminta on älyllistä ja toiminnan vuorovaikutuksen luomiseksi käytetään puhuttua ja kirjoitettua kieltä. (Syrjälä & kumpp., 1994, 77)

Konstruktivismin todellisuus on suhteellista, sillä se on jokaisen ihmisen omaa, vaikkakin suurelta osin se on yhteneväinen muiden kanssa. Positiivinen ihmiskuva antaa aihetta konstruktivismin kritisoinnille. Oletuksena on ihmisen jatkuva oppiminen, mikä pitääkin paikkansa tieteessä ja sivistyksessä. Kuitenkin ihmiskunnan perimmäiset ongelmat kuten rikollisuus, aseelliset konfliktit ja epätasa-arvo ovat olleet vakavia epäkohtia aikojen alusta ja niiden poistuminen ei ole nykyaikanakaan nähtävissä.

Epistemologisesti eli tieto-opillisesti tutkimuksessa kerätään tietoa kokemuksen jälkeen (a posteriori). Tämä empirismiin perustuva lähestymistapa on erityisen perusteltu kun tarkastellaan eri ryhmien kokemuksia ja näkemyksiä koulutuksesta ja sen toteuttamisesta. Fenomenologisen näkemyksen mukaan tieto saadaan kohteesta siihen kohdistuvan havainnon kautta ja sen kautta pystytään muodostamaan subjektiivinen todellisuus. Näiden subjektiivisten todellisuuskuvien avulla saadaan muodostettua kuva, millaisena koulutus kokonaisuutena ymmärretään eri toimijoiden näkökulmasta. Edellä kuvattu tapa kerätä tietoa on rajallista ja perustuu yksittäisen ihmisen näkemykseen ja on siten sidoksissa kulttuuriin, ympäristöön ja henkilökohtaisiin arvoihin. Tieto saadaan tutkijan ja tutkittavan vuorovaikutuksen kautta.

Tutkimukseen sisältyvä kyselytutkimus Panssariprikaatin sotilaskuljettajakurssilaisille on tapaustutkimusta. Sen pohjalta pystytään muodostamaan mittarit myös laajempaan käyttöön. Kyseisen tapaustutkimuksen toteuttaminen palvelee tutkimustyötä erityisesti mietittäessä tiedonkeruumenetelmien käytettävyyttä ja kysymysten validiteettia sekä reliabiliteettia. Muut kysymyssarjat on muodostettu tämän kyselyn pohjalta saatavien kokemusten perusteella. Samalla löydetään paremmin keskeiset tekijät jotka on huomioitava palvelun tuottajille suoritettavissa kyselyissä tai heidän kanssaan käytävissä kehityskeskusteluissa ja neuvotteluissa. Oleellista on saada myös konkreettista tietoa koulutuksen tämänhetkisestä tilasta, onhan se perusteena tämän nimenomaisen tutkimuksen tarpeellisuudelle ja perusteluna luotavan palautte- ja laatu järjestelmän tarpeellisuudelle.

Tutkimus liittyy kiinteästi sotilaspedagogiikkaan. Erityisesti toimintakyvyn näkökulmasta tarkasteltuna sotilaskuljettajan kyky selviytyä tehtävistään asettaa haasteita koulutukselle. Koulutuksen tulee olla osa itseään kehittävää järjestelmää. Sotilaspedagogiikka tutkii sotilaalliseen maanpuolustukseen liittyvää koulutusta ja osallistuu sen kehittämiseen. Sotilaskuljettajakoulutus edustaa yhtä pisimmistä varusmiehille annettavista koulutuskokonaisuuksista ja on siten tutkimuskohteena erittäin mielenkiintoinen ja tärkeä. Sotilaskuljettajakoulutuksessa korostuvat myös sotilaspedagogiikalle yleisestikin asetetut haasteet yhteiskunnan, kulttuurin, tekniikan, kriisien, turvallisuusjärjestelmien ja sodankäynnin huomioimisesta niin koulutusmetodeissa kuin koulutuksen sisällössä. (Toiskallio, 1998, 7-8)

Koulutuksen suunnittelussa on huomioitava olosuhteet joissa koulutusta annetaan sekä opittuja taitoja käytetään, olemassa oleva organisaatio, sen tehtävät ja tehokas hyödyntäminen sekä henkilöstöresurssit ja niiden suunnitelmallinen käyttö. Onnistuneen koulutuksen avulla myös rekrytointi on helpompaa ja koulutuksen suunnitteluun tuleekin aina sisällyttää tavoite rekrytoida osaavaa henkilöstöä työnantajan palvelukseen. Materiaaliset ja taloudelliset resurssit asettavat suunnittelulle reunaehdoja, mutta toisaalta koulutuksen toteuttamisessa on pyrittävä innovatiivisuuteen ja pystyttävä kattavasti perustelemaan mahdollisten lisäresurssien tarpeellisuus. Toimintojen johtaminen ja jatkuva kehittäminen ovat sotilaspedagogiikan keskeisiä tehtäviä. Erityisesti teknisellä alalla koulutuksen ajanmukaisuus on pystyttävä takaamaan. Myös yhteiskunta muuttuu nykyisin jatkuvasti ja opetusmenetelmien on oltava ajanmukaisia parhaan oppimistuloksen takaamiseksi. Näillä osa-alueilla tapahtuvat muutokset muovaavat koulutuksen toteuttamistapaa ja sisältöä. Myös painopiste muuttuu oppilaiden lähtötason muuttuessa. Koulutuksen tavoitteita on tarkasteltava kriittisesti saadun palautteen ja tarveharkinnan perusteella. (Toiskallio, 1998, 7-8)

Edellä kuvatut muutokset heijastuvat opetustoimintaan ja vaatimuksiin kouluttajien ammattitaidolle. Palaute- ja laatu järjestelmän avulla havaittaviin osaamisvajaisiin pystytään reagoimaan ennakoivasti ja haasteisiin vastataan ennen kuin koulutuksen todetaan olevan ajastaan jäljessä. Asevoimissa sekä työ- ja yritys elämässä tehokkuutta ei enää haeta määrää lisäämällä, vaan laatua parantamalla. Kouluttajien ammattitaitoa ylläpidetään suuntaamalla resursseja jatkuvaan oppimiseen sekä oppimisen laatuun.

Myös varusmieskoulutus edellyttää nykypäivänä joustavampia ja monipuolisempia johtamis- ja opetustapoja. Organisaatiolla ja sen toimijoilla on oltava kyky reagoida muutoksiin nopeallakin aikataululla. Puolustusvoimien koulutuksen laadulle asettaa haasteita varusmiespalveluksen muutokset, kuten palvelusaikojen muutokset. Sotilaskuljettajien palvelusaika ei vaikuttaisi olevan lyhenemässä, mutta muutoksiin on silti varauduttava. Puolustusvoimien antama sotilaskuljettajakoulutus on hyvä esimerkki siitä, miten sotilaspedagogiikassa on tarkasteltava koko yhteiskunnan koulutusmaailmaa reaaliaikaisesti. Sotilas- ja siviilikoulutuksen yhteensovittaminen ja synergiaetujen hakeminen tulee kasvamaan. Lyhenevä varusmiespalvelus edellyttää siviilikoulutuksen hyödyntämistä palvelustehtävissä ja toisaalta yhteiskunnan rajalliset resurssit kasvattavat tarvetta hyödyntää varusmiesaikana annettava koulutus myös osana ammatillisia tai muita opintoja.

Sotilaspedagogiikan tutkiman toimintakyvyn ja sen osa-alueiden huomioiminen koulutuksen kehittämisessä on tärkeää. Toimintakyvyn käsitteen määritelmän mukaan toimintakyky koostuu neljästä osa-alueesta. Fyysinen toimintakyky on yksilön kuntoon ja motoriikkaan perustuvaa kykyä suorittaa toimintoja. Psykkinen toimintakyky muodostuu yksilön kyvystä käsitellä informaatiota. Sosiaaliseen toimintakykyyn liittyvät vuorovaikutustaidot ja ihmissuhteet. Eettiseen suorituskyyyn luetaan henkilön arvomaailma, oikeustaju ja vastuullisuus. (Toiskallio, 1998, 8-10)

Sotilaskuljettajien kouluttamisessa ja eritoten valinnoissa korostuvat jokainen näistä neljästä sotilaallisen suorituskyyyn osa-alueista. Keskeistä on huomata sotilaskuljettajan vastuullisen tehtävän takia eettisen suorituskyyyn tärkeys. Sen mittaaminen on huomattavan haasteellista ja usein jopa mahdotonta ennen kuin henkilö on kurssilla tai toimii tehtävässä johon hänet on koulutettu.

2.3. Tutkimusongelmat ja kysymyksenasettelu

Päätutkimusongelma on:

Millainen laadunvalvonta- ja palautejärjestelmä sotilaskuljettajakoulutuksessa on oltava koulutuksen tason ja kustannustehokkuuden takaamiseksi?

Alatutkimusongelmat ovat:

- Miten kumppanilta (alihankkijalta) ostetun koulutuspalvelun laatua valvotaan?
- Miten varmistetaan, että hankittu palvelu saadaan kokonaistaloudellisesti edullisimpaan hintaan?
- Miten oman toiminnan laatua valvotaan?

Tutkimusongelmiin haetaan vastaukset niin koulutukseen osallistuvien kuin koulutuksen toteuttavienkin osapuolten näkökulmasta. Erityinen huomio tulee olemaan nimenomaisesti laadunvalvonta- ja palautejärjestelmän kehittämiseen soveltuvan ehdotuksen luomisessa.

2.4. Käsittelytapa ja rajaukset

Aiheen käsittely alkaa perusteiden selvittämisellä ja sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallinnan nykytilan analysoinnilla. Nämä faktat esitetään valtakunnallisesti pätevinä. Sotilaskuljettajakoulutus toteutetaan koko valtakunnassa ja kaikissa puolustushaaroissa samalla tavalla ja yhtenäisellä ohjeistuksella. Tarkastelun ulkopuolelle rajataan prosessin kilpailuttamiseen liittyneet ongelmat ja kilpailutuksen tekninen toteuttaminen. Näillä seikoilla ei ole merkittävää vaikutusta itse koulutuksen toteutumiseen, vaikuttavuuteen eikä laadunhallintaan.

Koulutettavien sotilaskuljettajien määrän vastaavuutta joukkotuotannon sekä varuskunnallisten toimintojen turvaamiseen ei käsitellä tässä tutkimuksessa. Lähtökohtaisesti voidaan olettaa jokaisen joukko-osaston tuottavan riittävästi kuljettajia normaalien rauhanajan toimintojensa suorittamiseen. Joukkotuotannon kannalta joukko-osastoilla on puolestaan omat tuotantovoitteensa, joita seurataan operatiivisen alan toimesta. Kustannustehokkuuden näkökulmasta katsottuna voidaan perustellusti kysyä olisiko taloudellisempaa tuottaa jotkin varuskunnalliset toiminnot enemmän ostopalveluna kuin kouluttamalla sotilaskuljettajia toteuttamaan niitä. Mikäli kaikki kyseisissä tehtävissä toimivat kuljettajat ovat kuitenkin sijoitettavissa tuotettaisiin joukkoihin koulutustaan vastaavaan tehtävään, ei tästä muodostu tarpeetonta kouluttamista. Ellei kaikille koulutetuille sotilaskuljettajilla löydy tarkoituksenmukaista sodanajan sijoitusta, voitaneen koulutusta pitää Puolustusvoimien kannalta kannattamattomana. Tämä tarkastelu liittyy kuitenkin enemmän Puolustusvoimien logistiikan kokonaisratkaisuun ja sen kustannustehokkuuteen, kuin kuljettajakoulutuksen laadunhallintaan. Tällä perusteella asiaan ei tämän tutkimuksen yhteydessä paneuduta syvällisemmin.

2.5. Peruskäsitteiden määrittely

Sotilaskuljettajakoulutus

Sotilaskuljettajaopetuksella tarkoitetaan ajokorttiin tähtäävää opetusta ja sotilaskuljettajakoulutuksella kaikkea muuta Puolustusvoimissa annettavaa kuljetusalan koulutusta kuten erityislupakoulutusta ja ammattipätevyyteen vaadittavaa koulutusta. Tässä tutkimuksessa sotilaskuljettajakoulutuksella ymmärretään kaikkea varusmiehille annettavaa kuljetusalan opetusta ja koulutusta. (PE:n asiakirja AD17281/27.6.2007 Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen kokonaisjärjestelyt)

Perustason ammattipätevyys

Perustason ammattipätevyys on vaadittu kaikilta uusilta tavara- ja henkilöliikenteeseen tarkoitettujen ajoneuvojen kuljettajilta henkilöliikenteessä 10.9.2008 lähtien ja tavaraliikenteessä 10.9.2009 alkaen. Perustason ammattipätevyyden saavuttamiseksi uusilta kuljettajilta vaaditaan 280 tunnin perustason ammattipätevyyskoulutus. Koulutus voidaan antaa henkilön iästä riippuen myös nopeutettuna, jolloin koulutuksen kesto on 140 tuntia. Kuljettajien, jotka ovat saavuttaneet kuorma- tai linja-auton ajo-oikeuden ennen edellä mainittuja päivämääriä, ei tarvitse erikseen suorittaa perustason koulutusta. Heidän tulee kuitenkin suorittaa ammattipätevyyden voimassaolon jatkamiseksi jatkokoulutus, jonka kesto on 35 tuntia. Se tulee olla suoritettuna henkilöliikenteessä 10.9.2013 ja tavaraliikenteessä 10.9.2014 mennessä.

Ajo-oikeus ja ammattipätevyys eivät ole sama asia. Ne kulkevat rinnakkain, mutta ne ovat kaksi eri asiaa. Kuljettajia koskevat vaatimukset on määritelty tarkemmin direktiivissä 2003/59/EY, laissa kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä (16.3.2007/273) sekä asetuksessa kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä (640/2007) ja näihin myöhemmin tehdyissä muutoksissa.

Laatutoiminta

Laatutoiminnalla ymmärretään Puolustusvoimien laatutoimintaa, jota toteutetaan kaikilla organisaatiotasoilla ja joka on toteutettu valtakunnallisen normiston ohjaamana. Puolustusvoimien laatutoiminta on käsitelty syvällisemmin luvussa 3.1 Laatutoiminta. Laatua määriteltäessä käytetään tarvittavilta osin SFS-EN ISO 9000:2005 -laatusanastoa, jonka mukaan laatu merkitsee tuotteen tai palvelun kaikkia piirteitä ja ominaisuuksia, joilla tuote tai palvelu täyttää asetetut tai odotettavat tarpeet. Tuotteen, siis tässä yhteydessä koulutuksen, laatu käsittää kaikki ne ominaisuudet, joilla tuote täyttää esitetyt tai olemassa olevat ja ennakoitavissa tai oletettavissa olevat tarpeet. Toiminnan laatu on toiminnan oikea-aikaisuutta, virheettömyyttä ja tehokkuutta. Laatu syntyy toiminnan tuloksena ja laatutoiminta on laadun mittaamiseen, takaamiseen ja parantamiseen tähtäävä kokonaisuus. Toiminnan laatu on tavoitteiden täyttämistä ja organisaation toimintojen ja prosessien kykyä saavuttaa tavoiteltu laatu. (PVOHJE LAADUNHALLINTA 001 – PEMATOS, Laadunhallinta Puolustusvoimissa, HH650/17.6.2011)

Oppiva organisaatio

Oppiva organisaatio on organisaatio, jossa ihmiset jatkuvasti kehittävät kyvykkyyttään ja ammattitaitoaan saadakseen aikaan haluamiaan asioita. Siinä rohkaistaan yhteistoiminnallista tavoitteiden muodostamista ja ihmiset oppivat oppimaan yhdessä sekä kehittämään toimintatapoja. Näin kehitetään kykyä vaikuttaa omaan tulevaisuuteen eikä keskitytä vain säilyttävään tai sopeutuvaan oppimiseen. Organisaatiolla on oltava tulevaisuuteen suuntautunut näkemys toiminnastaan. Yhteinen päämäärä ja visio saavat ihmiset oppimaan ja pyrkimään parhaaseen suoritukseen. Työntekijät saadaan kokemaan visiot yhteisiksi luopumalla ylhäältä valmiiksi annetuista ratkaisuista. Sen sijaan työntekijöiden ja johdon kesken puhutaan yhteisestä visios-
ta ja keskustellaan mahdollisista näkemyseroista. (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia, HESTRA 2005, liite 4)

Prosessi

Prosessi on jokin tapahtumasarja, joka alkaa jostakin ja päättyy johonkin. Siinä on yleensä toimijoita, jotka aktiivisesti vaikuttavat tapahtumien kulkuun. Joskus prosessit etenevät itses-
tään, jolloin niiden käynnistäjänä on jokin muu toimeenpaneva voima. Prosessia ei yleensä arvioida irrallaan sen tuloksesta. Prosessin tarkoituksena on tuottaa jotakin, eli sen tulokseksi odotetaan tuotteita. Prosessia sanotaan produktiiviseksi, jos se tuottaa tuloksia. Tulos voi olla laadultaan aineetonta, henkisiä tuloksia, kuten esimerkiksi ajatusmalleja. Aineettomiin tuloksiin on laskettavissa myös erilaiset palvelut, kuten esimerkiksi koulutuspalvelut tai ope-
tussuunnitelmat. Usein prosessien tuloksena on kuitenkin selvästi aineellisia, näkyvissä olevia tuloksia. (Puolustusvoimien prosessikäsikirja versio 2.0, 2003, 8-10)

Mittari

Mittari on toiminnan ja resurssien suunnittelussa sekä seurannassa käytettävä apuväline, jolla voidaan kuvata esimerkiksi jonkin toiminnan tasoa. Esimerkiksi teoriaopetukselle voidaan laatia mittari, joka perustuu oppilaiden antamiin arvosanoihin. Toisaalta mittari voi olla myös puhtaasti tilastollisiin tosiasioihin perustuva. Tällainen voisi olla esimerkiksi koulutuksen tehokkuutta kuvaava mittari, jossa verrattaisiin teoriakokeen hyväksytysti suorittaneiden mää-
rää kurssin kokonaisvahvuuteen. (PESUUNNOS:n ak HD521/2007, Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta Puolustusvoimissa, liite 1)

Tunnusluku

Tunnusluku on yhden tai useamman mittarin perusteella muodostettu lukuarvo, jolla voidaan kuvata toiminnan laatua, määrää, vaikuttavuutta tai muuta haluttua suuretta. Tunnusluku liittyy lähtökohtaisesti TRSS-prosessiin, mutta tunnuslukuja voidaan hyödyntää myös paikallisesti auttamaan oman yksikön toiminnan seuraamisessa ja kehittämisessä. Tunnusluku voi olla arvosana, esimerkiksi koulutuksen yleinen taso asteikolla yhdestä viiteen. Toisaalta tunnusluku voi olla myös ammattipätevyyden suorittaneiden sotilaskuljettajien prosentuaalinen osuus kurssin aloittaneista. Oleellista tunnusluvussa on, että se on vertailukelpoinen valtakunnallisesti. Sen on oltava luotettava huolimatta otannan koosta tai ajankohdasta. (PE:n suunnitteluosaston ak HD521/2007, Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta Puolustusvoimissa, liite 1)

TRSS-prosessi

Toiminnan ja resurssien suunnittelu ja seuranta (TRSS) sisältää vastuut, määräajat ja organisaation toimenpiteet vaiheineen. Puolustusvoimien toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta (TRSS) saavat perusteensa Puolustusvoimien johdon linjauksista ja valtion hallinnosta. (PESUUNNOS:n ak HD521/2007, Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta Puolustusvoimissa, 5)

Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta käsittävät:

- Puolustusvoimien johdon käskemien tavoitteiden ja tehtävien jakamisen tulosityksiköille sekä johdon tekemien linjausten toimeenpanon
- Puolustusvoimien, tulosityksiköiden ja Puolustusvoimien kehittämisohjelman mukaisten hankkeiden toiminnan ja resurssien suunnittelun, jakamisen, seurannan ja raportoinnin
- raportoinnista tehtyjen analyysien perusteella mahdollisten toimintaa ja resurssien käyttöä koskevien korjaavien toimenpiteiden täytäntöönpanon, ellei riskienhallinnalla ja ennalta ehkäisyllä ole saatu aikaan haluttua tulosta
- määrärahat, henkilöstökokoonpano ja toimitilat
- toiminnan ja resurssien suunnittelua ja seurantaa tukevien tietojärjestelmien ylläpidon, käytön ja kehittämisen.

(HD521/2007, 5)

Ajokorttiluokat

Ajokorttiluokka kertoo millaisen ajoneuvon kuljettamiseen kyseinen ajokortti oikeuttaa. Ajokorttiluokat on käsitelty tarkemmin *liitteessä 1*.

Joukkotuotanto

Joukkotuotanto on niiden toimenpiteiden muodostama kokonaisuus, jolla tuotetaan sodan ajan joukkojen henkilöstö sekä varustetaan sodan ajan joukot sotavarustuksella, kuljetusvälineillä, aluksilla ja ilma-aluksilla. Joukkotuotantojärjestelmän tehtävänä on tuottaa toimintakykyiset sodan ajan joukot siten, että ne voidaan tilanteen vaatiessa perustaa. Rauhan ajan koulutustarpeet, eri kalustojen valmiusvaatimukset sekä saapumiserien aineksen laatu aiheuttavat poikkeamia alkuperäiseen suunnitelmaan. Jokaisen saapumiserän johtajakoulutukseen valitut toimivat johtajatehtävissä seuraavalle saapumiserälle. Peruskoulutuskauden jälkeen erikoiskoulutuskaudella johtajat kouluttavat oma ryhmän/jaoksen miehistöä. Joukkokoulutuskaudella harjoitellaan sodanajan kokoonpanossa sekä harjaannutaan sodanajan tehtävissä. Samaan tuotantosuunnitelmaan kuuluvat myös kertausharjoitukset. Kullekin yksikölle on tehty elinkaari, jonka aikana sillä on yksi tai useampia erityyppisiä kertausharjoituksia. Normaalitapauksessa tuotettu joukko käsketään kertaamaan noin viiden vuoden kuluttua kotiuttamisesta. (Kenttäohjesääntö, yleinen osa: Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet, 2008, 61–62)

Joukkotuotannolla tavoitellaan ryhmäkiinteyttä ja siitä viriävää reserviyksikkötoiminnaksi kutsuttua joukon omaehtoista maanpuolustusharrastusta. Sen toteuttaminen käytännön tasolla onnistuu paremmin, mikäli henkilöstö on suunnilleen samalta alueelta, ihannetapauksessa sieltä, missä kyseinen joukko tulisi sodan aikana toimimaan. (Kenttäohjesääntö, yleinen osa: Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet, 2008, 61–62)

Strateginen kumppanuus

Strategisella kumppanuudella tarkoitetaan Puolustusvoimien ja palvelun tuottajan välistä pitkäaikaista yhteistyösuhdetta. Yhteistyösuhteelle on keskeistä sopimuspuolten välinen luottamus ja laaja keskinäinen informaation vaihto sekä yhteiset kehittämistavoitteet. Yhteistyösuhde perustuu kaikkien osapuolten hyötymisen periaatteelle. Kuljettajakoulutuksen yhteydessä puhutaan kuitenkin kumppanuudesta. Kuljettajakoulutuksen osuus Puolustusvoimien toiminnasta ei ole niin mittava, että olisi perusteltua puhua strategisesta kumppanuudesta, vaikka tavoitteet myös kumppanuuden osalta ovat yhtenevät edellä kuvattuun. (Puolustusvoimien logistiikkastrategian HE810/2007 Liite 2, 2)

Alihankkija

Alihankkija on yhtiö, joka on sitoutunut hankkimaan tai toteuttamaan sopimuksen mukaisen työn tai muun sopimukseen sisälletyn asian, mutta joka ei ole tehnyt sopimusta suoraan Puolustusvoimien kanssa. Puolustusvoimien kumppani voi tuottaa osan palveluistaan alihankkijoiden kautta. Alihankkijoiden käyttö ja niihin liittyvät ehdot on yleensä käsitelty puite- ja toimintatapasopimuksissa. (Keski-Suomen TE-keskuksen julkaisu B3, 2005, 2)

Alihankinnan tarkoituksena on jakaa kokonaistymäärää eri alojen osaajille, vähentää kustannuksia hyödyntämällä kilpailuttamista sekä jakaa tilauksen toteuttamiseen liittyvää vastuuta ja riskitekijöitä eri alihankkijoille. Alihankinnalla voidaan vähentää toiminnan volyyminvaihteluihin sisältyvää riskiä. Täten Puolustusvoimat hyötyvät kumppaneiden alihankintasopimuksista.

Ostopalvelut

Ostopalvelu tarkoittaa sitä, että jokin palvelu ostetaan oman organisaation ulkopuoliselta tuottajalta; yritykseltä, yhdistykseltä, säätiöltä yms. Palvelun tilaamiseen ja sen tuottamiseen liittyvät vastuut ja oikeudet säilyvät kuitenkin Puolustusvoimilla. Myös kumppanuuteen perustuva palveluiden hankkiminen on yleensä rinnastettavissa ostopalveluiden hankkimiseen. Tässä tutkimuksessa ostopalveluilla tarkoitetaan ulkopuoliselta toimijalta hankittuja palveluita, joita ei voida kuitenkaan kutsua kumppanuudeksi. Esimerkkinä mainittakoon ajotutkintojen vastaanoton tilaaminen Ajovarmalta tai yksittäisen koulutustapahtuman ostaminen yritykseltä tai oppilaitokselta.

2.6. Käytettävissä olevat lähteet

Laadunhallinnasta ja laatujohtamisesta on saatavissa korkeakoulutasoista tutkimusta niin Puolustusvoimista kuin muualtakin yhteiskunnasta. Sotilaskuljettajakoulutusta on sen sijaan tutkittu hyvin niukasti. Aiemmin aiheetta on tutkittu Puolustusvoimien ja Oulun yliopiston yhteistyönä tammikuussa 2009. Muuta tutkimusta aiheesta ei Puolustusvoimissa ole tehty.

Lahdessa sijaitsevan Huoltokoulun ja sen edeltäjän Teknisen koulutuskeskuksen oppilaat ovat laatineet joitakin aihetta sivuavia opinnäytetöitä. Näiden töiden käyttö tämän tutkimuksen lähteenä ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista, sillä nämä tutkimukset keskittyvät hyvin spesifioidusti rajattuihin kokonaisuuksiin. Kyseisten tutkimusten näkökulma on lähinnä ajoneuvojen teknisiin ominaisuuksiin ja kunnossapitoon keskittyvää. Koulutukseen liittyvät tutkimustyöt käsittelevät lähinnä osajärjestelmien koulutuksellisia kokonaisuuksia eivätkä palvele sinällään laajemman laadunhallintajärjestelmän tutkimisessa.

Julkaistuista lähteistä oleellisimpia ovat aiheeseen liittyvät teokset ja artikkelit.

Tutkimusmenetelmiä ja tutkimustyötä käsittelevää kirjallisuutta tullaan käyttämään tukena tutkielman tieteellisten menetelmien perustelussa sekä erityisesti survey -menetelmän toteutamisessa ja analysoinnissa.

Kuljettajakoulutusuudistukseen liittyvät käskyt, kokousmuistiot ja raportit on pääsääntöisesti arkistoitu PVAH -järjestelmään asioiden 1017/2006, 441/2007 ja 277/2009 alle. Valitettavasti joidenkin asiakirjojen osalta arkistointi on kuitenkin toteutettu jonkin muun asian alle, koska asiakirjaa ei voi liittää kahteen asiaan. Tällaisia on muun muassa osa viranomaistoimintaan liittyvistä asiakirjoista.

2.7. Aikaisempien tutkimusten analysointi

Kyselytutkimukset varusmiehille ja kuljetusyrittäjille, tammikuu 2009

Puolustusvoimat ja SKAL (Suomen kuljetus ja logistiikka ry) on tehnyt yhteistyössä tutkimuksen vuonna 2009. Tutkimuksella on pyritty selvittämään sotilaskuljettajakurssilaisten joustavampaa siirtymistä työelämään varusmiespalveluksen jälkeen. Tutkimuksessa selvitettiin myös varusmiesten mielikuvia kuljettajakoulutuksesta sekä kuljetusalan yleisiä näkymiä. (Juntunen J., Autere, Juntunen M. ja Saarinen, 2009, 2)

Tutkimus koostui kahdesta kyselytutkimuksesta joista toinen kohdistettiin Karjalan Prikaatin sotilaskuljettajina toimiville varusmiehille ja toinen SKAL:n jäseninä oleville kuljetusyrittäjille (Juntunen & kumpp., 2009, 5). Tutkimuksessa korostui Puolustusvoimien keskeinen asema Suomen merkittävimpänä kuljettajien kouluttajana. EU-direktiivien aiheuttamat muutokset kuljettajien koulutukseen korostanevat Puolustusvoimien merkitystä kouluttajana entisestään. Ikäluokat jotka saavuttavat ajokorttiin vaadittavan iän, tulevat jatkossa yhä useammin suorittamaan vain B-luokan ajokortin. Täten mahdollisuus korottaa ajokorttiluokkaa C- tai CE-luokkaan Puolustusvoimissa lisää ammattipätevöityneiden kuljettajien määrää yhteiskunnassa. Kuljetusalan tulisikin hyödyntää Puolustusvoimien antama koulutus markkinoinnissa ja kuljettajan ammatin positiivisen mielikuvan luomisessa. (Juntunen & kumpp., 2009, 25–26)

Varusmiehille suunnatussa kyselyssä havaittiin sotilaskuljettajakurssilaisten olevan tyytyväisiä kurssin koulutukseen ja rakenteeseen. Tyytyväisimpiä oltiin ajo-opetukseen ja liikenteen teorian opetukseen. Tyytymättömmimpiä oltiin selkeästi kurssilla annettavaan ensiapukoulutukseen ja ensiapukoulutuksen harjoituksiin. Puolustusvoimia ei kuitenkaan pidetty erityisen hyvänä työnantajana. Samoin kuljetusalan työpaikoista ei vastaajien mukaan annettu riittävästi tietoa varusmiespalveluksen aikana. Myös kuljetusyrittäjät kokivat, ettei kuljetusalasta anneta varusmiehille riittävästi tietoa. Tästä johtopäätöksenä voidaan tunnistaa tarve parantaa Puolustusvoimien työnantajakuvaa ja lisäksi tarjota kuljetusalan yrityksille tai järjestöille enemmän mahdollisuuksia kertoa omasta toiminnastaan sekä kuljetus- ja logistiikka-alasta vakituisena työpaikkana. (Juntunen & kumpp., 2009, 11–19)

Laatutoiminta Puolustusvoimien koulutusorganisaatiossa sekä Pk-yrityksessä vuosina 2000 ja 2006, Marraskuu 2006

Majuri Juha Lemminki on laatinut pro gradu-tutkielman aiheesta: Laatutoiminta Puolustusvoimien koulutusorganisaatiossa sekä Pk-yrityksessä vuosina 2000 ja 2006. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut vertailla laatutoimintaa Puolustusvoimien ja Pk-yrityksen välillä vuosina 2000 ja 2006. Päämääränä on ollut tutkia miten laatu on toteutunut tietyissä arviointialueissa. Tutkimuksessa on kerätty aineistoa laatuprojekteista niiden ollessa käynnissä. Tutkielmaan on otettu mukaan myös laatutoiminnan ajallinen vertailu. On siis pyritty selvittämään miten laatutoiminta on kehittynyt tarkasteltavan vajaan seitsemän vuoden ajanjakson aikana. (Lemminki, 2006, 1-3)

Arviointialueena on ollut kolme tutkijan keskeiseksi määrittelemää aluetta. Ensinnäkin on vertailtu organisaation asiakas ja sidosryhmäsuuntautuneisuutta, toiseksi organisaatioiden henkilöstöä ja kolmanneksi organisaatioiden toiminnan tuloksia. Tarkastelun aikana organisaatioista oli helpommin löydettävissä eroavaisuuksia kuin yhtäläisyyksiä. Organisaatioina keskeisimmät erot ovat niiden asemassa. Tarkasteltavana ollut Instachip Oy on itsenäinen yritys, kun taas Huoltokoulu on osa suurempaa organisaatiota. Voitaisiin siis katsoa, että liiketaloudellisin termein kuvattuna Huoltokoulu tuottaa palveluita emoyhtiön tarpeisiin. (Lemminki, 2006, 94–101)

Toinen merkittävä ero on tuotteissa. Instachip tuottaa asiakkailleen konkreettisia tuotteita ja palveluita, kun Huoltokoulu tuottaa vain palveluita. Huoltokoulussa laatutoimintaa helpottaa ylhäältä saatava tuki. Laatutoimintaa ohjataan ylhäältä ja sen toteuttamiseen on saatavilla niin apuvälineitä kuin osaamistakin. Pk-yritys taas joutuu luomaan koko laatu järjestelmänsä itsenäisesti tai hankkimaan sen ulkopuoliselta konsulttiyritykseltä. Huoltokoulussa laatutyön kehittäminen on helpompaa järjestelmällisen tiedonkeruun ansiosta, kun Ideachip:ssä tilastointi on lähinnä taloudellisiin lukuihin perustuvaa. Myös päivittäinen esimiesten suorittama valvonta on Puolustusvoimien toimintaympäristössä yleisempää ja se koetaan työntekijöiden keskuudessa hyväksyttävämmäksi. Molemmissa organisaatioissa oli asiakaspalautteen merkitys ymmärretty ja tunnustettu korkeaksi. Sen taltiointi oli hoidettu huolellisesti kuitenkin vain Huoltokoulussa. Tämä mahdollistaa aikaisempien tulosten vertailun ja luo siten edellytykset toiminnassa tapahtuneiden negatiivisten tai positiivisten muutosten havaitsemiselle. (Lemminki, 2006, 94–101)

Henkilöstöön liittyvällä tarkastelualueella todettiin molempien tarkasteltavien yksiköiden kiinnostavan erityistä huomiota työturvallisuuteen, työhyvinvointiin sekä kehityskeskusteluihin. Tiedottaminen oli huomioitu tehokkaasti ja perehdyttämistoiminta oli kehittynyt erityisesti Instachip:ssä. Tulospalkkaus oli otettu kokeiltavaksi kummassakin organisaatiossa ja molemmissa siitä oli myös luovuttu. (Lemminki, 2006, 101)

Toiminnan tulosten tarkastelualueella Huoltokoululla oli käytössään tarkoituksen mukaiset mittarit. Instachip:n mittarit keskittyivät taloudellisten tulosten mittaamiseen, mutta tarkastelujakson lopussa myös muiden toimintojen tuloksellisuudelle oltiin mittaristoa rakentamassa. (Lemminki, 2006, 102)

Huoltokoulun laatutoiminnan vahvuusalueina oli järjestelmällinen ja laaja-alainen tiedon kerääminen, sen mittaaminen ja dokumentointi sekä kehittymisen seuranta. Instachip:n vahvuuksia olivat henkilökunnan vapaus aloittaa itse toimenpiteitä laadun parantamiseksi sekä asiakkaiden osallistuminen tuotesuunnitteluun. Keskeisimmät samankaltaisuudet löytyivät henkilökohtaisten kontaktien arvostamisesta ja sen korostumisesta laadunhallinnassa niin henkilöstön, asiakkaiden kuin toimintojenkin suhteen. (Lemminki, 2006, 102–103)

3. PUOLUSTUSVOIMIEN SEURANTAJÄRJESTELMÄ

3.1. Laatutoiminta

Puolustusvoimien laatutoiminnalle annetaan perusteet Pääesikunnan Materiaaliosaston normeissa. Laadunhallintaa koordinoi Pääesikunnan päällikön johtoryhmä. Pääesikunnan materiaaliosaston päällikkö eli sotavarustepäällikkö ohjaa laatutoimintaa Puolustusvoimien laatujohtajan avustuksella. (PVOHJE LAADUNHALLINTA 001- PEMATOS, Laadunhallinta Puolustusvoimissa, HH650/17.6.2011)

Laatutoiminnan kokonaistavoitteena on laatualan standardien, menetelmien ja periaatteiden soveltaminen tulosityksiköiden asetettujen tulostavoitteiden saavuttamiseksi ja toiminnan tuloksellisuuden parantamiseksi. Laatutoiminta on organisoitu Puolustusvoimissa koko organisaation laajuisesti. Itsearviointi on yksi keskeisimpiä laadun parantamisen menetelmiä. Itsearviointi toteutetaan kaikissa tulosityksiköissä ja tehdään oman toiminnan kehittämiseksi. Arvioinnin yhteydessä tunnistetaan parantamiskohteet ja niiden korjaamiseksi tehdään parantamissuunnitelmia. Arvioinnissa käytetään kriteeristöä, joka perustuu EFQM-arviointiperusteisiin (European foundation for quality management).

Arvioinnin yhteydessä vastataan kuinka arvioitava organisaatio toteuttaa kussakin arviointikriteerissä esitetyn kysymyksen. Toiminnan kuvaamisen tulee perustua siihen, miten asiat todellisuudessa tehdään, eikä siihen miten ne on kuvattu tehtäväksi esimerkiksi työjärjestyksessä. Arvioiden perusteella tunnistetaan keskeisimmät parantamisalueet tulosityksikön toiminnassa. Näiden arviointien perusteella laaditaan parantamissuunnitelma, joka hyväksytetään johdolla. (PVOHJE LAADUNHALLINTA 001- PEMATOS, Itsearviointitoiminta Puolustusvoimissa, HE828/25.9.2008)

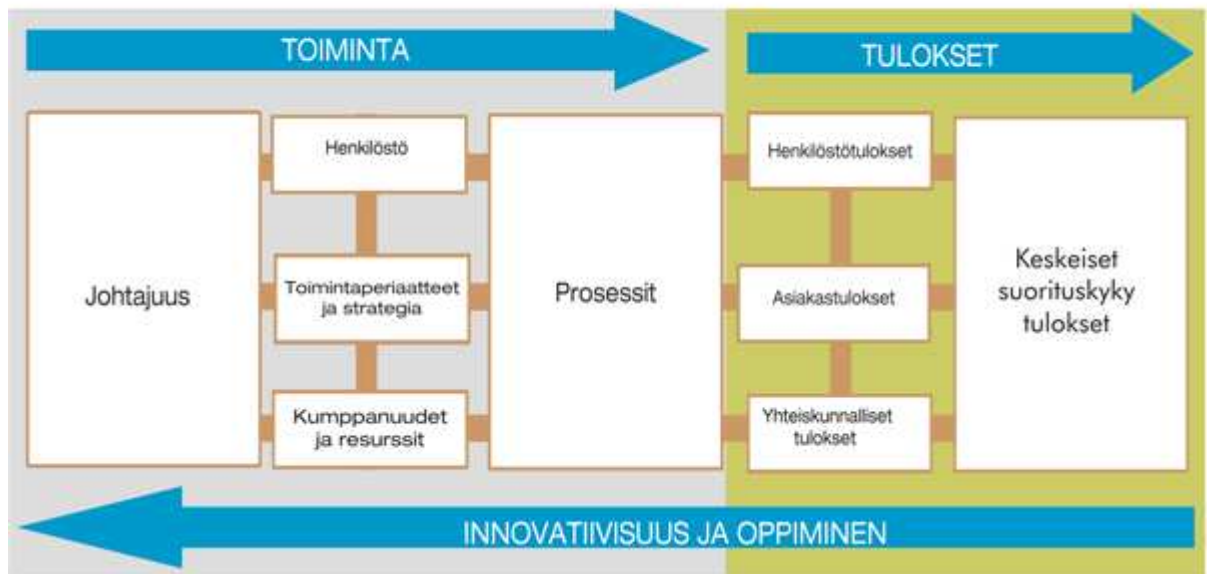
Puolustusvoimien laatutoiminnan organisointi asettaa laatualan menetelmät tuntevia asiantuntijoita johdon käyttöön Puolustusvoimien eri organisaatiotasolla. Pääesikunnan johtoryhmä koordinoi Puolustusvoimien laatutoimintaa. Puolustusvoimien päänsinööri ohjaa laatutoimintaa apunaan Puolustusvoimien laatupäällikkö. Puolustushaaroilla on omat laatupäällikkönsä, jotka puolestaan koordinoivat alaistensa yksiköiden laatutoimintaa. Jokaisessa tulosityksikössä on lisäksi oma laatutoiminnan vastuuhenkilö, joka voi tarpeen mukaan olla joko kokopäiväinen laatupäällikkö tai oman toimensa ohella tehtävää hoitava laatutoiminnan yhteyshenkilö. (PVOHJE LAADUNHALLINTA 001- PEMATOS, Laadunhallinta Puolustusvoimissa, HH650/17.6.2011)

Joukko-osastoissa on yleisesti johdon apuna laatupäällikkö. Laatupäällikön tulee olla hyvin perehtynyt joukko-osastonsa toimintaan. Hänen keskeisin tehtävänsä on koordinoida joukko-osaston itsearviointitoimintaa. Mikäli laatupäälliköllä on käytettävissään riittävästi resursseja, voi hänen toimintansa olla joukko-osaston päätoimista kokonaistoiminnan kehittämistä. (PVOHJE LAADUNHALLINTA 001- PEMATOS, Laadunhallinta Puolustusvoimissa, HH650/17.6.2011)

3.2. EFQM-kriteeristö

EFQM-mallissa kuvataan nuolilla mallin dynaamista luonnetta. Innovatiivisuuden ja oppimisen avulla parannetaan toimintaa, mikä edesauttaa tulosten parantamista. Arviointikriteeristön loogisen periaatteen mukaisesti organisaatiossa määritellään tulokset, jotka asetetaan tavoitteeksi; suunnitellaan ja kehitetään toimintatavat; sovelletaan toimintatapoja käytännössä; toimintatapoja ja niiden soveltamista arvioidaan ja parannetaan. Arvioinnissa ja parantamisessa on olennaista tulosten seuranta ja analysointi sekä jatkuva oppiminen. (EFQM-malli 2003, 2 – 12.)

EFQM –MALLI



Kuva 2: EFQM-malli

EFQM-mallia käytetään osana tulosityksikön tai sen osan arviointia sekä kehittämistä. Mallin perimmäinen tarkoitus on löytää epäkohdat, joita parantamalla organisaatio voi kehittää toimintaansa. Malli pyrkii olemaan joustava, avoin ja muokattavissa kuhunkin organisaatioon. Mallin taustalla on kuvassa esitetty yhdeksän osan muodostama kokonaisuus, minkä kautta arviointi suoritetaan. (EFQM-malli 2003, 12.)

Puolustusvoimissa malli on käytössä perusyksikkö-tasolle saakka. Mallia hyödynnetään vuosittaisissa itsearvioinneissa. Arvioinnin ytimenä on TUTKA-periaate, joka koostuu neljästä osa-alueesta: tulokset, toimintatapa, käytännön soveltaminen sekä arviointi ja parantaminen. Periaatteen mukaisesti organisaation tulee määritellä tulokset jotka halutaan saavuttaa, kehittää yhteiset toimintatavat millä vaadittaviin tuloksiin päästään niin nyt kuin tulevaisuudessa kin sekä soveltaa näitä toimintatapoja myös käytännössä. Lisäksi on arvioitava ja parannettava toimintatapoja sekä niiden soveltamista käytäntöön saatujen tulosten sekä jatkuvan seurannan ja arvioinnin perusteella. Parantamistoimenpiteet on tunnistettava, priorisoitava, suunniteltava ja toteutettava. (EFQM-malli 2003, 1-12.)

3.3. Palautejärjestelmät

Puolustusvoimissa on käytössä JOTOS-palautejärjestelmä. JOTOS (joukkojen omatoiminen mielipiteiden seurantajärjestelmä) perustuu vastaajille laadittavaan kysymyssarjaan, jonka vastaukset tehdään optisesti luettavalle lomakkeelle. Lomakkeet luetaan optisella lukulaitteella ja analysoidaan tähän tarkoitukseen laaditulla tietokoneohjelmalla.

Järjestelmän kehittäminen on aloitettu 1989 Pääesikunnan tiedotusosaston toimesta ja se on alun perin luotu mittamaan sodanajan joukkojen taistelutahdon mittaamiseen reserviläiskyselyiden avulla. Alkuvaiheessa vastaukset siirrettiin manuaalisesti paperilta tietokoneelle, jolla varsinainen analysointi suoritettiin. Tietotekniset palvelut ostettiin Taloustutkimus Oy:ltä. (Harinen 2010, 21)

Vuonna 1992 palautekysely suoritettiin ensimmäistä kertaa optisesti luettavilla lomakkeilla Rovajärven kenttätukikolonnien yhteydessä. Tällöin SAS-tilasto-ohjelmasta oli saatavilla myös mikrotietokoneeseen asennettava versio, jolloin ulkopuolelta ostettuja tutkimuspalveluita ei enää tarvittu. Esittelyaineisto muodostettiin erillisellä ohjelmistolla (Harward Graphics). Ongelmana oli tilasto- ja esitysgrafiikkaohjelmistojen vaikeakäyttöisyys. Ohjelmistojen käyttö edellytti asiantuntemusta ja perehtyneisyyttä niin kyseisiin ohjelmiin kuin tilastotieteeseenkin. Tämän johdosta syntyi idea kehittää jostakin valmiista taulukkolaskentaohjelmasta Puolustusvoimille räätälöity versio kyselytulosten nopeaa tulostusta varten. (Harinen 2010, 21–24)

Taulukkolaskentaohjelman käytöstä ohjelmiston pohjana kuitenkin luovuttiin kalliiden lisenssimaksujen ja tekijänoikeuskysymysten vuoksi. Sen sijaan 1993 alettiin kehittää täysin omaa mikrotietokoneohjelmaa, joka soveltuisi reserviläiskyselyiden lisäksi laajempaan kyselytutkimusten toteuttamiseen Puolustusvoimissa. Edistyksellistä järjestelmässä oli visio kytkeä ohjelmisto yhteen mikrotietokoneeseen liitettävän optisen lukijan kanssa. Tutkimusaineiston keräämisessä käytettäisiin säänkestäviä optisesti luettavia lomakkeita. Uuden konseptin etuja olisivat laitteiston edullisuus, kenttäkelppoisuus, helppo liikuteltavuus ja tietoverkoista riippumattomuus, jota käyttämään ei tarvittaisi tutkijoita vaan koko palauteprosessi olisi toteutettavissa joukon omin toimenpitein. (Harinen 2010, 21–24)

Ensimmäinen kuvatulla järjestelmällä tehty kysely toteutettiin 1995. Kokeilumielessä toteutetut kyselyt onnistuivat hyvin ja järjestelmä vastasi sille annettuihin vaatimuksiin ja siten kehitystyötä päätettiin jatkaa. Järjestelmän käyttöä laajennettiin vähitellen työilmapiiirikyselyihin ja varusmiesten palautekyselyihin. Järjestelmän käyttöönoton laajemmin on mahdollistanut optisten lukulaitteiden käytettävyyden paraneminen, koon pieneneminen sekä hankintakustannusten laskeminen. Vastauslomakkeina käytetään reserviläiskyselyä varten laadittua säänkestävää lomaketta. Muissa kyselyissä käytetään nykyään vahvalle paperille painettua tiedonkeruu-lomaketta (aiemmin yleisvastauslomaketta). (Harinen 2010, 24–25)

Järjestelmä on normaalit atk-taidot omaavalle helppokäyttöinen. Joukko-osastojen vastuuhenkilöille on lisäksi järjestetty 2–3 päivän mittaisia kursseja Puolustusvoimien koulutuksen kehittämiskeskuksella, joka nykyisellään tunnetaan Maanpuolustuskorkeakoulun Käyttäytymistieteiden laitoksena. JOTOS on otettu Puolustusvoimissa laajasti käyttöön ja sitä kehitetään edelleen. Tästä kertoo muun muassa vuosina 1994–2009 käytettyjen yli kuuden miljoonan vastauslomakkeen määrä ja järjestelmän kehittämisen ottaminen osaksi Pääesikunnan 1998 käynnistämää Taistelun tutkimus -projektia. (Harinen 2010, 24–27)

JOTOS:ta voidaan moittia nykyisellä tietotekniikan aikakaudella vanhanaikaiseksi kynällä täytettävine lomakkeineen. Sen selkeä etu on kuitenkin kyselyn toteuttamisen riippumattomuus teknisistä apuvälineistä vastausten keräysvaiheessa. Huomioiden Puolustusvoimien suuret volyymit ja harjoitusten maasto-olosuhteet, puoltaa vastauslomakkeisiin perustuva yksinkertainen järjestely paikkaansa. Palaute voidaan kerätä reserviläisiltä harjoituksen aikana maastossa jolloin kyselyyn ei tarvitse varata erillistä tilaa tai jättää kyselyyn vastaamista reserviläisten aktiivisuuden varaan pyytämällä vastauksia jälkikäteen sähköpostilla tai kyselyportaalin kautta.

Varusmieskyselyiden osalta ainakaan nykyisellään perusyksiköissä ei ole käytettävissä selkeää määrää tietokoneita, joilla kyselyt voitaisiin toteuttaa. Varusmiehiä ei voida myöskään velvoittaa vastaamaan kyselyihin Internetin kautta vapaa-ajallaan tai omilla tietokoneillaan. JOTOS palvelee myös varusmiesten kokeiden järjestämistä. Tällöin vastaaminen on tapahtuttava oikeudenmukaisuuden takaamiseksi yhdenaikaisesti ja siihen on oltava käytettävissä jollaisella sama aika. Näiden ehtojen toteutuminen vaatisi jokaiselle vastaajalle oman tietokoneen, mikä ei ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista. Paperinen tiedonkeruulomake tulee siten säilyttämään asemansa myös tulevaisuudessa.

Palkatun henkilökunnan kyselyihin pystytään nykyisin käyttämään tehokkaasti tietoverkkoja. Näiden kyselyiden (esimerkiksi työilmapiiirikysely) toteuttaminen on järkevää toteuttaa kokonaan sähköisesti. Henkilökunnankin osalta tosin osallistujamäärältään suuren opetustilaisuuden tai kurssin palaute on kätevintä ottaa vastauslomakkeelle. Tällöin varmistetaan myös korkea vastausprosentti, kun lomakkeet täytetään kootusti yhteisessä tilaisuudessa. JOTOS palvelee nykyisellään parhaiten varusmiesten ja reserviläisten kokeiden ja palautekyselyiden toteuttamisessa, syväjohtamisen palautteen keräämisessä johtajaprofiilia varten sekä kurssien palautteen keräämisessä. Henkilökunnalle suunnattavien kyselyiden suorittaminen on sen sijaan käytännöllisempää suorittaa sähköisesti esimerkiksi NetJotoksen avulla, jota käsitellään myöhemmin.

Edellisen perusteella varusmieskuljettajilta on järkevintä kerätä palaute tiedonkeruulomakkeille. Kertausharjoituksissa oleville sotilaskuljettajille suunnattavat kyselyt on niin ikään järkevää toteuttaa paperilla. Kouluttajille ja yhteistyökumppaneille sekä reservissä oleville kuljettajille tehtävät kyselyt puolestaan tulee toteuttaa sähköisen palvelun kautta. Pelkistetysti voidaan todeta, että mikäli vastaajien määrä on alle kymmenen tai kyselyyn vastaaminen edellyttää kysymyssarjan ja tiedonkeruulomakkeen postittamista sekä vastauskuorta jossa vastaaja postittaa lomakkeensa takasin, on järkevämpää toteuttaa sähköisesti. Sähköisesti kysely voidaan toteuttaa sähköpostina johon pyydetään vastaamaan tai toimittamalla vastaajalle sähköpostitse tai muulla keinolla tunnus ja koodi, jolla hän pystyy rekisteröitymään kyselyyn Internetin välityksellä ja vastaamaan kysymyksiin kyselyä varten perustetussa tai ostopalveluna hankitussa portaalissa.

Palautteen kerääminen ja ennen kaikkea sen huomioiminen koulutussuunnittelussa on tärkeää. Yksittäisen kyselyn perusteella ei kuitenkaan tule tehdä yleistäviä johtopäätöksiä. Koulutuksen kehittäminen on pitkäkestoinen prosessi, jossa on tarkasteltava palautetta pitkällä aikavälillä ja useamman koulutettavan joukon antamana. Yksittäisen kurssin ja siitä saatavan palautteen pohjalta voidaan kylläkin tehdä johtopäätöksiä, mikäli vastine on selkeästi yleisestä vastustrendistä poikkeava ja vastausten hajonta on pieni.

Puolustusvoimien autoritäärinen johtamistapa ei saa olla este palautteen keräämiselle. Viestinnän on oltava myös sotilasyhteisössä molemmansuuntaista. Koulutettava pystyy arvioimaan kouluttajaansa paremmin, miltä koulutus hänestä tuntuu. Toisaalta kouluttaja voi ehkä arvioida paremmin, miten hyvin koulutustavoitteet on saavutettu. Pidemmän aikavälin palautteen tulisi muodostua lyhyemmän aikavälin useamman palautteen kertymänä. Palautteen ke-

rääminen ja ennen kaikkea sen taltiointi on haasteellista. Suullisen palautteen ongelmana on juuri taltioinnin työläys sekä otannan jääminen usein melko suppeaksi. Kollektiiviset suulliset kyselyt eivät innosta vastaamaan kuin muutamia aktiivisimpia ja henkilökohtaiset haastattelut kuluttavat kohtuuttomasti aikaa. Kirjallisen palautteen käsittelyssä on viivettä, mutta tässä yhteydessä se tuskin muodostuu ongelmaksi. (Liimatta 1997, 11–15)

NetJotos on Puolustusvoimien ja MindComin yhteistyössä kehittämä palautejärjestelmä, jota käytetään HallNet-ympäristössä. Kysely voidaan tehdä optisesti ja sen jälkeen muuntaa XML-muotoon, jona se voidaan viedä NetJotokseen ja automaattisten tulostusmallien kautta hyödyntää. Ensimmäinen kyseisellä järjestelmällä toteutettu kysely oli vuoden 2008 työilmapiirikysely. Sitten järjestelmän käyttöä on laajennettu esimerkiksi kouluttajakyselyihin ja sotatieteen kandidaattien viivästetyn palautteen antamiseen. Viivästetty palaute on kandidaateille suoritettava kysely MPKK:n antamasta koulutuksesta kahden vuoden töissä olon jälkeen. . (Antero Johansson, 2010)

NetJotos on hyvin samankaltainen yleisesti Internetissä käytettyihin palauteohjelmiin verrattuna. Puolustusvoimilla on rajoittamattomat käyttöoikeudet NetJotoksen sisäiseen käyttöön. MindCom hallinnoi ohjelman kaupallisia oikeuksia. Järjestelmää voidaan käyttää myös julkisessa verkossa. Puolustusvoimissa tästä käytöstä on vain vähän kokemusta. Puolustusvoimien kansainvälinen keskus on tilannut MindComilta muutamia kyselyitä rauhanturvatehtävissä palvelleiden palautteen keräämiseen. (Antero Johansson, 2010)

Ongelmaksi muodostuu kuitenkin PVAH:n ja Internetin välinen palomuuuri, jota ei voi rikkoa. Käytännössä kysely olisi siis suoritettava PVAH:n ulkopuolisella koneella ja sitten siirrettävä virus-tarkastuksen jälkeen XML-muodossa PVAH-ympäristöön XML-tiedostona. Tällöin analysointi voitaisiin tehdä millä tahansa PVAH-työasemalla. Esitetty järjestely edellyttää palautejärjestelmää käyttävää palvelinta, joka nykyisellään on hankittava ulkopuoliselta toimijalta. Tiedoston siirtäminen järjestelmästä toiseen on teknisesti helppoa, mutta kyselyn hallinnointi kaupallisella palvelimella aiheuttaa kustannuksia. NetJotoksen käyttö on ohjeistettu asiakirjalla AE25640/2008 ja AG46/2010. (Antero Johansson, 2010)

Palautteen keräämisen osalta järkevin toimintatapa on kerätä varusmiesten palaute paperilla ja muiden kohderyhmien sähköisesti. Se onko tekninen toteutus NetJotokseen vai johonkin muuhun sovellukseen (esimerkiksi Webropol) perustuva, ei ole merkityksellistä. Nykyiset Internet-kyselysovellukset ovat käytettävyydeltään ja käyttöliittymiltään hyvin samankaltai-

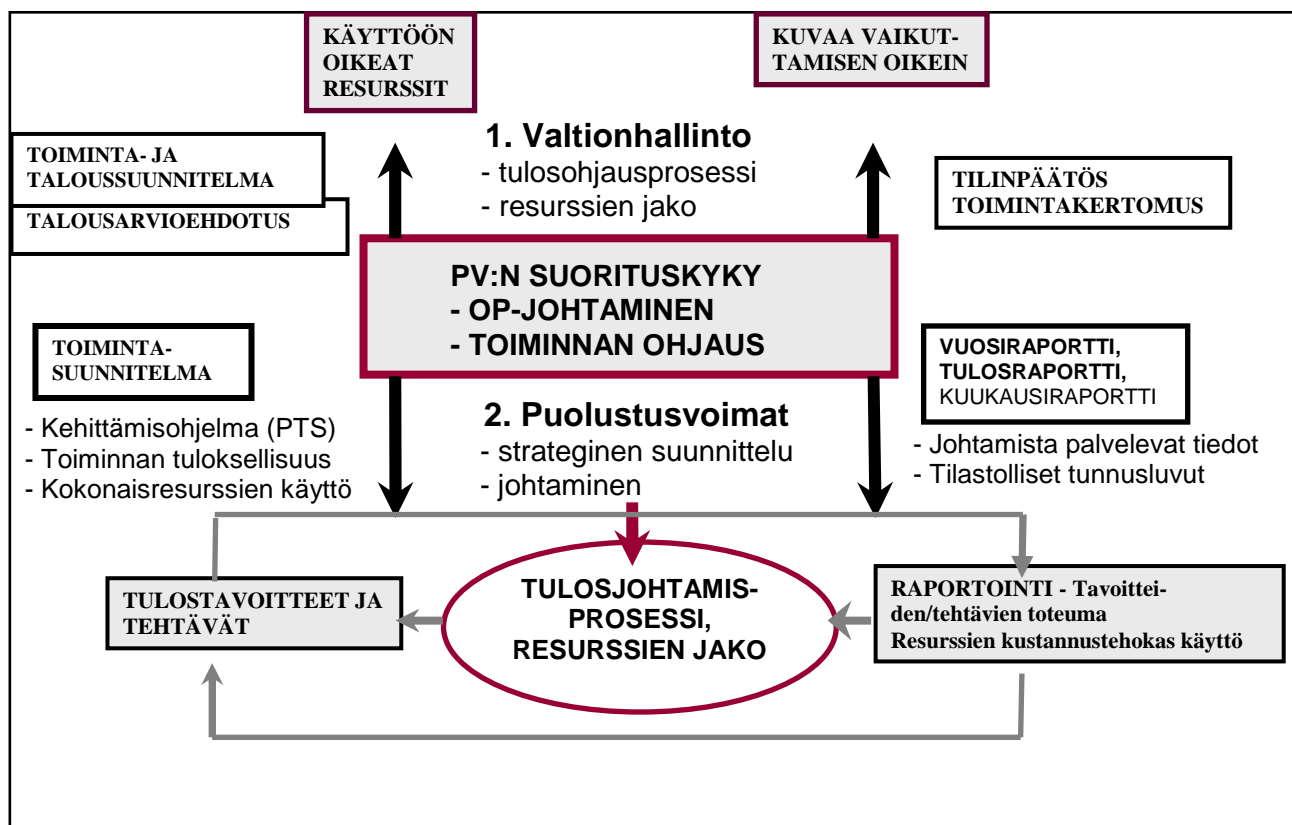
sia. Niillä pystytään muodostamaan myös kattavia tilastoja sekä summamuuttujia. Teknisesti kyselyiden toteuttaminen on siis varsin mutkatonta. Suuremman haasteen muodostaa kyselyiden hallinnointi. Palautejärjestelmä on sotilaskuljettajakoulutus -prosessin osaprosessi, tai ainakin sen tulisi olla sitä. Tällä osaprosessilla on oltava omistaja joka vastaa prosessin toteutamisesta, kehittämisestä ja hyödyntämisestä.

Puolustusvoimissa on vakioituja kyselyitä kuten varusmiesten keskeytyskysely ja kotiuttamiskysely sekä palkatun henkilöstön lähtökysely. Näiden kyselyiden kompetenssiarvioinnista sekä toteuttamisesta vastaa MPKK:n Käyttäytymistieteiden laitos. Kyselyitä hallinnoi Pääesikunnan henkilöstöosasto. Pääesikunnan henkilöstöosaston nimeämä kyselypalveluiden ohjausryhmä kokoontuu 4 kertaa vuodessa, joista yhdellä kerralla on mukana puolustushaarojen edustajat. Jokaisessa joukko-osastossa on kaksi kyselyiden vastuuhenkilöä. Palkatun henkilöstön kyselyt toteutetaan NetJotoksella. Varusmieskyselyt luetaan optisilta lomakkeilta joukko-osastoissa ja toimitetaan käyttäytymistieteiden laitokselle sähköisesti XML-muodossa, missä ne siirretään NetJotokseen analysoitavaksi. (Johansson, 2010)

Tulevaisuudessa kyselyiden summamuuttujien data tuodaan NetJotoksesta SAP:n tietovarastoon ainakin työilmapiirikyselyn ja varusmiesten loppukyselyn osalta. SAP:n käyttöönoton yhteydessä tullaan tarkastelemaan myös kyselyiden toteuttamismahdollisuuksia kyseisellä järjestelmällä. (PE:n henkilöstöosaston ak AG21069/4.10.2010: Kyselypalveluiden ohjausryhmän muistio 1.10.2010)

3.4. TRSS-prosessi ja tunnusluvut

Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta ovat osa Puolustusvoimien toiminnan ohjausta. Toiminnan ohjauksella saadaan organisaatio toimimaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Toiminnan ohjaukseen kuuluvat keskeisesti Puolustusvoimien tavoitetila, Puolustusvoimien kehittämisohjelma ja Puolustusvoimien toimintasuunnitelma. (PE:n suunnitteluosaston asiakirja HD521/2007: Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta Puolustusvoimissa)



Kuva 3: Puolustusvoimien TRSS:n kehys
(HD521/2007)

Toiminnan ja resurssien suunnittelussa toiminnalle asetetaan kokonaispäämäärä, määritetään toiminta-ajatus, tavoitteet ja keinot sekä niiden vaatimat resurssit. Joukko-osaston toiminnan ja resurssien suunnittelun tavoitteena on, että joukko-osaston käyttöön annetut toimintamäärärahat pystytään käyttämään mahdollisimman tehokkaasti ja taloudellisesti. Suunnittelulla mahdollistetaan henkilöstön, tilojen ja määrärahojen oikea ja tehokas kohdentaminen joukko-osastojen ydinprosesseihin. Suunnitteluun liittyy kiinteinä kokonaisuuksina myös tulosjohtaminen ja laatutoiminta. Rauhan ajan Puolustusvoimien ja joukko-osastojen toiminnan ja resurssien suunnittelu ja seuranta perustuu tulosohtaukseen. Tulosohtaukseen sovelletaan Puolustusvoimien ja joukko-osaston sisäisenä ohjausprosessina, jolla pyritään saavuttamaan sovitut tulostavoitteet. (PE:n suunnitteluosaston asiakirja HD521/2007: Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta Puolustusvoimissa)

TRSS-prosessin seurannan ja raportoinnin tavoitteena on raportoida oikeat ja riittävät tiedot, Puolustusvoimien johdolle, Puolustusministeriölle ja sen kautta valtiovarainministeriölle Puolustusvoimien toiminnan tuloksista ja määrärahojen käytöstä.

Maaliskuun puoleen väliin mennessä laaditaan edeltävää toimintavuotta käsittelevä tilinpäätös- ja toimintakertomusasiakirja (TP), jossa esitetään Puolustusvoimien talousarvioehdotuksen toteutuminen sekä toiminnan tuloksellisuus. (HD521/2007, 26–27)

Vuosiraportin tavoitteena on raportoida oikeat ja riittävät tiedot Puolustusministeriölle ja sen kautta valtiovarainministeriölle Puolustusvoimain komentajan ja puolustusministerin välisen tulossopimuksen ja talousarvion mukaisten tavoitteiden toteutumisesta. Samalla luodaan Puolustusvoimien johdolle tilannekuva, minkä perusteella on mahdollista tarkentaa tulevia tehtäviä ja tavoitteita sekä kohdentaa resursseja. Vuosiraportti (VURA) laaditaan ja kootaan helmimaaliskuun aikana. Siinä raportoidaan ja analysoidaan kaikki kuluneen toimintavuoden toiminta. (HD521/2007, 25–26)

Elokuussa laadittavassa tulosraportissa (TURA) raportoidaan Puolustusvoimien ja tulosityksiköiden tammi-heinäkuun tulokset. Raporttiin sisältyvät myös arviot koko vuoden toiminnan tuloksellisuudesta sekä esitykset resurssien mahdollisesta uudelleen kohdentamisesta. Tulosraportin tietoja käytetään syksyn tulosneuvottelujen valmistelussa ja loppuvuoden tavoitteiden ja tehtävien tarkennuksissa. (HD521/2007, 25)

Pääesikunnan suunnitteluosasto laatii kuukausiraportin (KURA) määrärahojen käytöstä momenteittain, menolajeittain sekä tulosalueittain ja yksiköittäin Puolustusministeriön, Puolustusvoimien johdon ja tulosityksiköiden sekä Ulkoministeriön käyttöön. (HD521/2007, 26–24)

Valtionhallinnossa on haasteellista asettaa toiminnan tuloksellisuutta, taloudellisuutta ja vaikuttavuutta kuvaavia mittareita sekä tulkita saatuja mittaustuloksia. Sotilaskuljettajakoulutuksessa mittaaminen on erityisen tärkeää kustannustehokkuuden saavuttamiseksi. Yritysmailmassa muun muassa osakekurssin kehitys, tuotos-panos -suhteet, likviditeetti, markkinaosuus ja pääoman tuotto kertovat yrityksen johdolle missä talouden saralla mennään. Mittaristoa tuetaan yleisesti tasapainotetulla mittaristolla, jolloin prosessi, talous, asiakas ja henkilöstönäkökulmat tulevat edustetuksi.

Puolustushallinnossa kulut ja asetetut panokset saadaan mitattua helposti, mutta tuottojen mittaaminen on vaikeaa. Jokaiselta johtamistasolta syntyy paljon mittaustuloksia, joita raportoidaan ylemmille johtoportaille. Ylimmällä tasolla mittareita on usein liikaa, jolloin niistä ei synny johdolle tilannetietoisuutta. Tämän vuoksi esimerkiksi kuljettajakoulutuksesta on tuo-

tettava hyvin rajallinen määrä mittareita, jottei niiden käytettävyys säilytettäisiin. Myös yhteiskunnallista vaikuttavuutta tulisi kyetä mittamaan jollain mittarilla.

Puolustusvoimien tunnusluvut on esitetty TRSS-ohjeen liitteessä 5. Kuljetukseen liittyviä tunnuslukuja on käytössä muun muassa polttoaineen kulutuksen ja ajettujen kilometrien seurantaan. Myös liikenneonnettomuuksia seurataan ja niiden esiintymistiheys suhteutetaan ajettuihin kilometreihin. Varusmieskoulutuksen osalta seurataan palvelus- ja koulutusvuorokausia sekä kuntotestien tuloksia ja palvelusvuorokauden kustannuksia. Kuljettajakoulutukselle ei nykyisellään ole olemassa mitään mittaria. Vastaava tilanne on muidenkin koulutushaarojen osalta, mutta kuljettajakoulutuksen voitaneen katsoa tarpeelliseksi olla erityisen seurannan piirissä koulutuksen korkeiden kustannusten ja aiemmin mainittujen muiden erityispiirteiden takia

4. SOTILASKULJETTAJAKOULUTUS PUOLUSTUSVOIMISSA

4.1. Kuljettajia kouluttavat joukko-osastot ja koulutusmäärät

Puolustusvoimien ajokorttiin tähtäävä kuljettajaopetus annetaan Puolustusvoimien autokouluissa. Perustason ammattipätevyyskoulutus annetaan Puolustusvoimien joukko-osastojen siihen tarkoitukseen perustetuissa koulutuskeskuksissa omalla henkilöstöllä sekä palvelun toimittajan toteuttamana koulutuskeskuksen valvonnassa. Kuljettajakoulutusta ja – opetusta antavat joukko-osastot käskää Pääesikunnan tekninen tarkastusosasto (PE:n asiakirja HF1338/2009, 4-5).

Kuljettajaopetusta antavat joukko-osastot



Kuva 4: Kuljettajaopetusta antavat joukko-osastot
(PE:n asiakirja HF1338/2009, liite 1)

Vuosittain Puolustusvoimissa on tavoitteena kouluttaa yhteensä noin 3700 kuorma-auton kuljettajaa. Näistä CE-luokan ajokortin suorittaa 1100 ja C-luokan ajokortin 2600 henkilöä. Kaikki saavat myös kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä annetun lain mukaisen perustason ammattipätevyyskoulutuksen. (PV:n toimintakertomus 2008, 19)

Uudemmissa toimintakertomuksissa ei ole mainintaa koulutettujen kuljettajien määristä, mutta ne ovat löydettävissä Puolustusvoimien tietojärjestelmistä (KULTI). Vuonna 2010 suurin osa Suomen raskaanliikenteen kuljettajista sai ajokorttinsa varusmiespalveluksessaan (Puolustusvoimien vuosikertomus 2010).

Koulutusuudistuksen on laskettu aiheuttavan palvelusajan pitenemisen 92 vuorokaudella noin 1500 varusmiehelle. Lisäksi C-kortti koulutetaan noin 180:lle telakuorma-auton kuljettajalle, joille ei anneta ammattipätevyyskoulutusta ja joiden palvelusaika on 180 vuorokautta.

1/2009 saapumiserästä ammattipätevyyskoulutuksen sai noin 1300 varusmiestä. Ajokorttiluokka oli kotiutuessa noin 700 henkilöllä C ja CE-luokan ajokortin suoritti noin 600 henkilöä (www.mil.fi/kuljettajakoulutus). Mikäli määrät ovat 2/2009 saapumiserällä vastaavat, tulee vuosittaiseksi määräksi 2600, jakauman ollessa 1400 C-kuljettajaa ja 1200 CE-kuljettajaa. Tämä määrä on noin 1100 henkilöä pienempi kuin toimintakertomuksessa esitetty tavoite.

4.2. Kuljettajakoulutus ennen vuotta 2009

Aiemmin Puolustusvoimissa kuljettajille annettiin Puolustusvoimien ajokorttiin tähtäävä koulutus. Tämä koulutus oli osin yhtenevä autokouluissa annettavan opetuksen kanssa. Koulutusohjelma oli kuitenkin huomattavasti laajempi ja sisälsi enemmän ajoneuvon rakenteeseen liittyvää opetusta sekä Puolustusvoimia koskevia määräyksiä ja vaarallisten aineiden kuljetusta koskevia kokonaisuuksia. Sen sijaan oppilaiden katsottiin osaavan liikennesäännöt jo siviiliajokorttinsa perusteella, jonka vuoksi niiden opettaminen oli lähinnä kertauksenomaista. Opetuksessa edellytettävät vähimmäismäärät määriteltiin Puolustusministeriön päätöksessä Puolustusvoimien ajokorteista annetun asetuksen soveltamisesta. Käytännön opetusmäärät olivat kuitenkin suuremmat, koska ne käskettiin Pääesikunnan laatimassa pysyväisasiakirjassa. Opetusta valvoivat johtavat ajoneuvon tarkastajat Pääesikunnan teknisen tarkastusosaston ohjauksessa. (PETEKNTARKOS:n PAK 04:04, HB2728/22.12.2004)

Puolustusvoimissa suoritettu ajokortti oli siirrettävissä siviiliin Puolustusvoimista annettavan tutkintotodistuksen perusteella (PLMp1.11.1993/911). Ajokorttiluokat olivat suoraan rinnasteisia, eli Puolustusvoimien C-luokan ajokortilla sai vastaavan siviiliajokortin, vaikka Puolustusvoimien C-luokan ajokortti oikeutti myös ajoneuvoyhdistelmän kuljettamiseen tietyin rajoituksin (4500kg perävaunu tai hinattava laite). Vastaavasti Puolustusvoimien CE-luokan ajokortilla sai siviilissä CE-luokan ajokortin. Tutkintotodistuksen saamisen edellytyksenä oli kuljettajakurssin suorittamisen ja hyväksytyn Puolustusvoimien kuljettajantutkinnon suorittamisen lisäksi riittävä ajokokemuksen kartuttaminen varusmiespalveluksen aikana. Myös ennen varusmiespalvelusta hankittu kokemus kuorma-auton kuljettajana luettiin hyväksi arvioitaessa ajokokemuksen riittävyyttä tutkintotodistuksen myöntämiseksi. (PETEKNTARKOS:n PAK 04:04, HB2728/22.12.2004)

Edelleen tutkintotodistuksen myöntämisedellytyksiin kuului henkilön pitäminen soveltuvana kuljettajaksi. Tämän ehdon soveltamisesta ei tosin ollut tarkempaa ohjeistusta. Yleisesti kuljettajaksi soveltuvuus voitaneen katsoa tulleen selvitettyksi henkilöä valittaessa sotilaskuljettajakurssille.

4.3. Uudistukseen johtaneet syyt

Kuorma-auton kuljettajia koskevat uudet EU-direktiivin perustuvat lait tulivat voimaan vuonna 2009. Muutoksen seurauksena palvelukseen astuvilla varusmiehillä on enää B-luokan ajokortti muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Aiemmin sotilaskuljettajat voitiin valita lähes yksinomaan jo C-luokan ajokortin valmiiksi omaavista henkilöistä. Tämä oli yksi syy kuljettajakoulutuksen uudistamiseen saapumiserästä 1/2009 alkaen. Toteutuksessa huomioitiin ajo-oikeuksiin ja ammattipätevyyteen liittyvien säädösten vaikutukset. Siten kuljettajakoulutus saatiin palvelemaan paremmin sekä Puolustusvoimien omia että kuljetus- ja logistiikkaelinkeiden tarpeita. (PV:n toimintakertomus 2008, 19)

Kuorma-auton ajokortti, joka on myönnetty 10.9.2009 jälkeen, ei enää oikeuta ammattimaiseen ajoon. Kuorma-auton kuljettajilta vaaditaan ammattimaisessa ajossa jatkossa ajokortin lisäksi perustason ammattipätevyyskoulutus. Lisäksi vuodesta 2013 alkaen velvoittaa ajokorttidirektiivi (2006/126/EY) muuttamaan kansallisen lainsäädännön yhtenäiseksi muiden Euroopan Unionin jäsenmaiden kanssa. Tämä on johtanut lainsäädännön uudistamiseen myös Suomessa. Uudistetussa laissa on huomioitu C- ja E-luokan ajokorttien ikärajan nosto 21 vuoteen (LVM mietintö 2009, 34). Uusi laki astuu voimaan kokonaisuudessaan 19.1.2013, mutta osia siitä on astunut voimaan jo aiemmin (Vi211a Ajokorttilaki 29.4.2011/386, 102§).

Vanhamuotoinen kuljettajakoulutus ei ollut enää toteuttamiskelpoinen varusmieskuljettajien palvelusmotivaation ja yhteiskunnan odotusten kannalta. Perustason ammattipätevyyskoulutuksen liittäminen osaksi sotilaskuljettajakoulutusta on saanut erittäin voimakasta tukea myös kuljetus- ja logistiikka-alan liitoilta, kuten Suomen Kuljetus ja logistiikka SKAL Ry:ltä sekä Autoliikenteen työnantajaliitto ALT:Ry:ltä, Logistiikkayritysten liitolta ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry:ltä. Heidän näkemyksensä mukaan varusmiespalveluksessa kuljettajakoulutuksen saaneet nuoret ovat olleet keskimääräistä motivoituneempia työhönsä elinkeinoelämässä ja heillä on ollut erinomaiset perusvalmiudet alalle ja siinä kehittymiseen. (SKAL:n ja ALT:n kirje Pääesikunnalle 21.5.2007)

4.4. Uusimuotoisen sotilaskuljettajakoulutuksen toteuttaminen

Pääesikunnan logistiikkaosaston johtama työryhmä teki vuosina 2005–2006 selvityksen Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen kokonaisjärjestelyistä. Tämän selvityksen ja Sokka-hankkeesta (Sotilaskuljettajasta kuljetusalan ammattilaiseksi) saatujen kokemusten perusteella laadittiin Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen uudistuksen toteuttamissuunnitelma, joka esiteltiin pääesikunnan päällikölle 27.6.2007 (PE:n ak AD17281/2007).

Keskeisimmät asiat muutoksessa olivat C-kuljettajien palvelusajan nosto 362 vuorokauteen ja perustason ammattipätevyyskoulutuksen antaminen ajokorttikoulutuksen lisäksi. Tämän esitelyn pohjalta käynnistettiin uudistukseen liittyvä pilotointi, joka toteutettiin vuonna 2008. Pilotoinnissa kokeiltiin koulutuksen järjestämistä kolmella eri mallilla. Karjalan prikaatissa koulutus toteutettiin osin itse ja osin ulkopuolisen palvelunhankinnan avulla. Kainuun Prikaatissa koulutus ostettiin kokonaan palveluhankintana. Ilmavoimissa puolestaan ajokorttiopetus sekä osa ammattipätevyyskoulutuksesta tapahtuivat keskitetysti Tikkakoskella yhdessä palveluntuottajan kanssa. Ammattipätevyyskoulutus suoritettiin loppuun joukko-osastoissa eri palveluntuottajien toimesta.

Puolustusvoimien omien ajo-opettajien resurssit eivät riittäneet tuottamaan huomattavasti laajenevaa koulutusta. Ajo-opettajan tehtäviä ei myöskään luokiteltu sellaisiksi ydintoiminnoiksi, jotta heidän määräänsä olisi ryhdytty voimakkaasti kasvattamaan. Sen vuoksi Puolustusvoimat päätti hankkia osan sekä ajo-opetuksesta että ammattipätevyyskoulutuksesta kaupallisilta palveluntarjoajilta.

Palveluhankinnan toteutti Maavoimien Materiaalilaitoksen Esikunta, joka kilpailutti hankinnan ja solmii valtakunnallisen puitesopimuksen valittujen toimittajien kanssa. Joukko-osastot tekivät puolestaan toimintatapasopimuksen oman toimittajansa kanssa.

Ajokorttikoulutuksen sisältö perustuu asetukseen Puolustusvoimien ajokorteista (667/1993) ja sen viimeisiin muutoksiin (115/2009). Ammattipätevyyskoulutus puolestaan perustuu Ajoneuvohallintokeskuksen eli nykyisen Trafín (Liikenteen turvallisuusvirasto) hyväksymään ammattipätevyyden koulutusohjelmaan. Tämän koulutusohjelman kooste on esitetty liitteenä. (AKE:n ak 303/17.6.2008)

Koulutuksen tarkemmat järjestelyt ja opetuksen sisältö oli käsketty Pääesikunnan laatimissa normeissa PVHSM KULJETUS 001 – PETEKNTARKOS Puolustusvoimien ajoneuvojen ajo-oikeudet (PE:n asiakirja HF1338/2009) sekä PVHSM KULJETUS 004 – PETEKNTARKOS Kuljettajaopetuksen ja – koulutuksen aiheet ja sisältö (PE:n asiakirja HF1667/2009). Nämä ohjeistukset on uusittu vastaamaan nykyisiä määräyksiä vuoden 2009 lopulla.

Nykyisin kuljettajien perustason ammattipätevyyskoulutus on ohjeistettu Pääesikunnan logistiikkaosaston normissa: PVHSMK KULJ 004 – PELOGOS Kuljettajien perustason ammattipätevyyskoulutus Puolustusvoimissa, HH273/8.6.2011.

Oppimateriaalin laatimiseksi on perustettu oppimateriaalityöryhmä, joka kokoontuu useamman kerran vuodessa. Oppituntipakettien laatimisvastuut on jyvitetty joukko-osastoittain. Opetusmateriaali kerätään Puolustusvoimien Koulutusportaaliin, mistä se on niin Puolustusvoimien kuin kumppanienkin käytössä. Työtilan ylläpidosta vastaa oppimateriaalityöryhmän nimeämät henkilöt. (www.milnet.fi, kurssi: Liikenneopettajien jatkokoulutus)

Panssariprikaatissa koulutus on toteutettu Puolustusvoimien ajoneuvokalustolla. Pääosan teoria- ja ajo-opetuksesta antaa Savon Kuljettajakoulutus. Kyseisen yrityksen kanssa on solmittu valtakunnalliseen puitesopimukseen pohjautuva toimintatapasopimus. Sopimuksessa määritellään mitkä oppitunnit ja harjoitukset annetaan Puolustusvoimien henkilöstön toimesta ja mitkä kokonaisuudet kuuluvat kumppanille. Kumppanuus on osa Puolustusvoimien toiminnan tehostamisen toimenpiteistä (PV:n toimintakertomus 2008, 12–13). Koulutuksen osittainen ulkoistaminen tulee vapauttamaan sotilashenkilöstöä muihin tehtäviin. Ulkopuolisen yrityksen käyttäminen koulutuksessa vaatii kuitenkin toimivan seuranta- ja kehittämisjärjestelmän sekä tarkat sopimukset vastuiden rajapinnoista. Tämän käytännön luomisella onkin ollut merkittävä osa uusimuotoisen kuljettajakoulutuksen käynnistämisessä.

Kumppanille suurimmiksi haasteiksi ovat muodostuneet koulutettavien suuret määrät. Siviiliyritykset eivät ole tottuneet niin massamaiseen koulutukseen kuin Puolustusvoimissa annetaan. Apukouluttajien eli ryhmänjohtajien ohjeistaminen on vaatinut opettelua. Samoin pienillä koulutusmäärillä ei ole muodostunut merkittäväksi aika, mikä kuluu kaluston, ajoneuvojen ja koulutuspaikkojen varaamiseen. Suurten joukkojen käytännön ohjeistaminen ja liikuttelu sekä koulutuksen organisoinnin vaativuus on tullut kumppanille osin yllätyksenä. (Keskinen 2010)

Toinen ongelma on ollut työnjohdolliset tekijät. Kumppanin on sisäisesti sovittava kuka vastaa ajovuoroista sekä henkilön koulutuksen oikeasta rytmittämisestä tutkintoaikataulun mukaisesti. Näiden toimintojen osalta on myös oleellista sopia vastuurajaukset Puolustusvoimien ja kumppanin välillä. Toiminta on kehittynyt kun kumppani on määrännyt opettajistaan vastuuhenkilöt niin peruutus-, ajo- kuin teoriaopetuksen osalta. Nyt kumppani koordinoi, että nämä eri koulutushaarat etenevät järkevässä tahdissa ja ovat synkronisia eri osa-alueiden tutkintojen kanssa. (Keskinen 12.3.2010)

Panssariprikaatissa on pitkällä tähtäimellä arvioitu kuljettajien koulutustarpeeksi saapumiserittäin 10 C1-kuljettajaa (sotilassairasauton kuljettajat), 90 C-kuljettajaa ja 30 E-kuljettajaa. Täten vuositasolla koulutetaan sotilaskuljettajakursseilla yhteensä 260 kuljettajaa. Muutamalle kuljettajalle, jotka sisältyvät edellisiin lukuihin, koulutetaan myös linja-autokortti. (PSPR:n toimintatapasopimus 4600000399/2009/PSPR)

Koulutettujen kuljettajien määrä on seurattavissa kuljetusalan tietojärjestelmästä, KULTI:sta. Kaikki kurssit ja tutkinnot taltioidaan tähän järjestelmään. Puolustusvoimien ajokortit myös tulostetaan tämän järjestelmän kautta. Tässä esitetyt määrät perustuvat tästä järjestelmästä otettuihin raportteihin. Raportit on tuottanut Ilmavoimien esikunnan huolto-osasto 30.3.2010.

Panssariprikaatissa toteuma (suoritetut kortit) oli vuonna 2009 seuraava: C1-kortin suoritti 11 oppilasta, C-kortin 187, CE-kortin 61 ja D-kortin 5 oppilasta. Määrät vastaavat C1-kuljettajia lukuun ottamatta tavoitevahvuuksia. Jos lukua verrataan vuoteen 2008, olivat koulutusjakaumat C- ja E-kortillisten osalta päinvastaiset. Uudistuksen seurauksena E-koulutettavien tarve on pienentynyt noin kolmasosaan entisestä.

4.5. Sotilaskuljettajakoulutus Ruotsissa

Ruotsin Puolustusvoimien sotilaskuljettajakoulutusta tarkastellaan lyhyesti vertailupohjan saamiseksi. Myös Ruotsissa samaiset EU-direktiivit ovat vaikuttaneet kuljettajakoulutuksen toteuttamiseen ja prosessin uudistamiseen. Yleisestä asevelvollisuudesta luopuminen on myös vaikuttanut koulutettavien kuljettajien määriin sekä valintaprosessiin. Samalla on vähentynyt merkittävästi tarve kouluttaa kuljettajia reserviin. (Mattsson 2011)

Kun vielä vuonna 2009 Ruotsissa koulutettiin noin 2750 kuljettajaa, on arvioitu tarve tulevaisuudessa (vuodesta 2011 eteenpäin) noin 600–1100 kuljettajaa. Ruotsissa on aivan kuten Suomessakin käytössä Puolustusvoimien oma ajolupa-järjestelmä. Kuten Suomessakin, se pohjautuu siviilipuolen järjestelmään, mutta sisältää joitakin sisällöllisiä poikkeuksia Puolustusvoimien ajoneuvoja koskevien erikoismääräysten vuoksi. Tällaisia poikkeuksia sotilasajoneuvoissa ovat muun muassa sotavalojen käyttömahdollisuus ja laajennetut oikeudet maastoajoon. Ammattiarmeijaksi siirtymisen yhteydessä tulee vaatimus vastaavasta siviiliajokorttiluokasta koulutuksen pohjana (esimerkiksi kuorma-auto = C-luokan ajokortti), kun Suomessa koulutukseen hyväksytään myös pelkän B-luokan ajokortin omaavia. Tämän lisäksi vaaditaan sotilaallinen tehtäväkohtainen koulutus ja ajolupa tiettyyn ajoneuvotyyppiin. (Segergren 2011)

Ruotsissa sotilaskuljettajakoulutuksen antavat Puolustusvoimien omat kouluttajat, kun Suomessa sekä ajo-opetuksen että liikenteen yleisen teorian ja ajoneuvojen rakenteen teoriaopetus hankitaan lähes poikkeuksetta ulkopuoliselta toimittajalta. Ruotsin Puolustusvoimien liikennetarkastajilla on koulutus sekä Liikenneviraston myöntämä oikeus pitää ja arvioida sotilaskuljettajaksi koulutettavien ajokokeita, jotka kuitenkin fyysisesti pidetään Liikenneviraston toimipisteissä. Sotilaskuljettajakoulutuksen sisältö on jaoteltu seuraavasti:

- Teoriakoulutus (siviilipuolen liikennesäännöt ja Puolustusvoimien erikoismääräykset, ajoneuvotekniikka ja riskienhallinta liikenteessä)
- Perusajoharjoitukset
- Ajoneuvotekniikan käytännön harjoitukset ja ajoneuvojen huoltokoulutus
- Ajoharjoittelu vaihtelevissa olosuhteissa (maastoajo, pimeäajo, kaupunki- ja maantieajo, liukkaan kelin harjoitukset)
- Puolustusvoimien erityiskoulutus (sotavalojen ja valonvahvistimien käyttö, ajoneuvon pelastaminen ja hinaus, nosturi- ja vinssauslaitteistojen käyttökoulutus)
- Kuljettajantutkinto käsittäen teoriakokeen ja ajonäytteen vastaanoton.

Kuljettajakoulutuksen tuntimäärät ovat esimerkiksi henkilöpakettiauton ajolupaan tähtäävässä koulutuksessa 32 tuntia, panssaroituun miehistönkuljetusajoneuvoon (PASI) koulutettaessa 170 tuntia ja raskaaseen maastohenkilöautoon koulutettaessa 120 tuntia. (Segergren 2011)

Sotilaskuljettajakoulutusta ei ole ainakaan toistaiseksi keskitetty, vaan se tapahtuu joukko-osastoissa. Kuljettajakoulutus toteutetaan erillisenä tehtäväkohtaisena koulutuksena erillään

yleisestä sotilaskoulutuksesta. Kuljettajan tehtävissä toimivalle sotilaalle ei ole erillistä tehtävää taistelevassa joukossa, vaan hän toimii ainoastaan kuljettajana ja erikoistehtävissä esimerkiksi taisteluajoneuvon kuljettajana. Suurimmat haasteet koulutuksessa ovat olleet riittävän liikennekokemuksen puute sekä sen tuoma rutinoituminen kuljettajana toimimiseen. Tähän keskeisimpänä syynä on, että useimmilta ruotsalaisilta nuorilta puuttuu oma auto ja siten ajokokemusta kertyy huomattavan vähän. Sotilaskuljettajat on aiemmin valittu Ruotsin Puolustusvoimien vaatimusmäärittelyn mukaisesti henkilöarvioinnin yhteydessä Pliktverketissä, joka vastaa Suomen kutsuntalautakuntaa. Tulevaisuuden ammattiarmeijassa hakeutuminen tapahtuu siviilimallisen hakumenettelyn kautta vastaavasti kuin muihinkin ammattisotilaan tehtäviin. (Segergren 2011)

Koulutusyksiköissä annettavaa sotilaskuljettajakoulutusta valvoo johtava ajoneuvontarkastaja (Förste Militäre Trafikinspektör). Kuljettajakoulutuksen kehittämisestä vastaa Huoltokoulu Skövdessä. Koulu kirjoittaa myös kaikki kuljettajakoulutukseen liittyvät ohjesäännöt ja ohjaavat asiakirjat. Kyseisessä oppilaitoksessa koulutetaan Puolustusvoimien liikenneopettajat ja annetaan kuljetusalaan liittyvää täydennyskoulutusta. (Mattsson 2011)

Tämänhetkisessä järjestelmässä sotilaskuljettajat eivät saa EU-direktiivin mukaista kuljettajan ammattipätevyyskoulutusta, vaan toimivat tehtävässä direktiivin antaman huojennuksen perusteella. Huojennus mahdollistaa Puolustusvoimien hallinnassa ja käytössä olevan ajoneuvon kuljettamisen ilman kyseistä pätevyyttä. Tällöin ajo-oikeus ei mahdollista ammattikuljettajana toimimista siviilissä. Siirryttäessä ammattiarmeijaan ammattipätevyyskoulutus tultaneen tulevaisuudessa antamaan osana sotilaskuljettajakoulutusta. Sen toteuttamistavasta ei kuitenkaan vielä ole tarkempia suunnitelmia. Koulutettavien kuljettajien määrän laskiessa kouluttajaresursseja lienee myös tämän koulutuksen antamiseen. Toisaalta harkittavaksi tulevat kuitenkin hankitaanko ammattipätevyyskoulutukseen tarvittavat pätevyudet Puolustusvoimien henkilökunnalle vai tullaanko palvelut hankkimaan ulkopuoliselta toimijalta. (Mattsson 2011)

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että Ruotsin kuljettajakoulutus muistuttaa paljon Suomen koulutusjärjestelmää ennen sen uudistamista. Valvonta- ja koulutusjärjestelmä on niin ikään hyvin samankaltainen. Huoltokoulu vastaa sotilasliikenneopettajien koulutuksesta kuten Suomessakin siitä vastaa Hämeen Rykmentin alainen Huoltokoulu. Varsinainen kuljettajakoulutus tapahtuu joukko-osastoissa ja sitä valvoo molemmissa maissa johtavat ajoneuvontarkastajat. Ohjeistuksen laatimisessa on sen sijaan eroavaisuutta. Suomessa koulutuksen normiston antaa Pääesikunnan Teknillinen tarkastusosasto, kun Ruotsissa vastaavat asiakirjat

laatii puolestaan Huoltokoulu. Ammattipätevyyskoulutusta Ruotsin Puolustusvoimissa ei ole aloitettu ja sen suunnittelukin on vasta alkuvaiheessa. Tämän osalta tietoa myöskään sen tulevasta laadunvalvonnasta ei ole saatavissa. Useista tiedusteluista huolimatta Ruotsin tämänhetkisen kuljettajakoulutuksen hinnasta ei ollut tietoa saatavilla. Koska koulutus perustuu yksinomaan Puolustusvoimien oman henkilöstön antamaan opetukseen, ei palaute- ja laadunhallintajärjestelmää ole sotilaskuljettajakoulutukseen luotu. Vastaava tilanne on ollut myös Suomessa. Vasta palveluhankintojen käynnistyttyä on tullut todellinen tarve ostopalveluiden laadun ja kustannustehokkuuden kartoittamiseen ja seurantaan. Voidaan siis todeta, että nykytilanteessa emme pysty hyödyntämään Ruotsin sotilaskuljettajakoulutuksesta saatuja kokemuksia oman sotilaskuljettajakoulutuksemme kehittämisessä. Ennemminkin suomalaisten kokemukset ovat käyttökelpoisia Ruotsille, heidän laajentaessaan kuljettajakoulutuksensa käsittämään myös kuljettajien perustason ammattipätevyyskoulutuksen.

5. REKRYTOINTIPROSESSIT JA NIIDEN KEHITTÄMINEN

5.1. Sotilaskuljettajien valintaprosessi

Kuljettajaopetusta, joka tähtää ajo-oikeuden luokan laajentamiseen, annetaan normin PVHSM Sotilasajoneuvojen ajo-oikeudet, HH110/10.3.2011 liitteen 1 mukaisissa joukko-osastoissa.

Kuljettajakoulutukseen valittavalla on oltava voimassaoleva vähintään B-luokan ajokortti. Lyhytaikaisen ajokortin omaava varusmies voidaan valita kuljettajakoulutukseen vain, mikäli ajokortti on myönnetty vähintään kuusi kuukautta ennen kurssin alkamista. Kuljettajaopetukseen valittavaksi suunniteltujen henkilöiden tiedot kirjataan PVAJOTI:ään (Puolustusvoimien ajo-oikeustietojen tietojärjestelmä). Vastaavasti henkilöiden jotka eivät tule valituiksi, tiedot poistetaan valintakäsittelyn jälkeen järjestelmästä. PVAJOTI:ään saadaan Trafín (Liikenneturvallisuus virasto) ylläpitämästä tietojärjestelmästä tiedot valittavaksi suunnitellun henkilön ajo-oikeuksista, ajokorttiluvan ehdoista ja liikenneriikkomuksista. Liikenneriiketietoja saa käsitellä vain erikseen siihen tehtävään määrätty henkilö. Kuljettajien esivalinnat suorittava hallintoyksikkö tekee yhteistyössä kouluttavan joukko-osaston kanssa valintamerkinnot PVAJOTI:ään. Tietojärjestelmästä saatujen tietojen perusteella tehdään lopulliset kuljettajavalinnat ja kutsutaan kuljettajat palvelukseen. (PVHSM – PE Sotilasajoneuvojen ajo-oikeudet HH110/10.3.2011)

Joukko-osastoissa kaikkia kuljettajia ei nykymenettelyllä pystytä kuitenkaan esivalitsemaan riittävästi ja osa esivalituista kuljettajista saatetaan komentaa palvelemaan toiseen tehtävään. Tämä aiheuttaa tarpeen valita kuljettajakoulutukseen henkilöitä jo palveluksen alettua peruskoulutuskauden aikana. Panssariprikaatissa on lähetetty alokkaille tiedote tulevasta palveluksesta muutamaa kuukautta ennen palvelukseenastumispäivää. Tämän tiedotteen yhteydessä on kerrottu lyhyesti myös sotilaskuljettajakoulutuksesta. Kirjeen mukana on kyselylomake, jolla palvelukseen kutsuttava voi ilmaista halukkuutensa hakeutua sotilaskuljettajakoulutukseen. Läheskään jokainen palvelukseen tuleva ei lomaketta kuitenkaan palauta ja esivalintoja tehdessä ei ole kattavaa tietoa kaikista kuljettajiksi halukkaista tai henkilöistä joita kuljettajakoulutus ei kiinnosta lainkaan. Lomake on kuitenkin auttanut merkittävästi kuljettajien esivalintojen tekemisessä. (Keskinen 2010)

Ongelmaksi on muodostunut, että kuljettajaksi haluavia voi toisessa saapumiserässä olla enemmän kuin pystytään kouluttamaan ja toisaalta toisessa saapumiserässä koulutettaviksi kelpaavia ja haluavia on liian vähän. Tämä johtaa pahimmillaan siihen, että osa sotilaskuljettajista joudutaan käskemään kurssille vastentahtoisesti, jolloin opiskelumotivaatiokin on heikompaa. Harmillista on myös, mikäli halukkaita on kurssille toisena ajankohtana liikaa jolloin kaikkia ei voida ottaa koulutukseen. Myös joukko-osastokohtaisesti on suuria eroja potentiaalisten kurssilaisten määrässä. Nykyinen järjestelmä ei pysty reagoimaan tähän kuin siirtämällä palveluksen jo alettua henkilöitä joukko-osastojen välillä. Tällainen järjestely on työläs toteuttaa eikä usein ole myöskään varusmiehen etujen mukainen. (Keskinen 2010)

5.2. Rekrytointi erikoisjoukkohaun kautta

Sotilaskuljettajien kouluttamisen onnistumisessa on oleellista riittävän laadukkaan ja motivoituneen varusmiesaineksen saaminen. Joukko-osastoissa sotilaskuljettajakurssin oppilaat esivalitaan ennen palvelukseen astumista. Valinta perustuu esivalintatietoihin ja henkilön omaan halukkuuteen. Tämän menettelyn heikkoutena on yksilön kannalta epävarmuus. Koulutettava ei saa varmuutta sotilaskuljettajakoulutukseen pääsemisestä ennen palveluksen alkamista. Puolustusvoimien kannalta heikkoutena on valintojen tekeminen suhteellisen vähäisillä tiedoilla. Väestörekisterissä olevien perustietojen lisäksi tarkistetaan hakijoiden rikostiedot. Näiden ohella käytettävissä on ainoastaan henkilön itsensä ilmoittama halukkuus sekä koulutus-tiedot.

Valintamenettelyn parantamiseksi ja määrältään sekä laadultaan riittävän aineksen rekrytoimiseksi Ilmavoimat teki keväällä 2010 Pääesikunnalle esityksen käyttää sotilaskuljettajien rekrytoinnissa erikoisjoukkohakua. Ilmavoimat perusteli menettelyä seuraavien etujen saavuttamisella (ILMAV:n AK CF7688/2009)

:

1. Voidaan tuottaa lentotukikohdan tarvitsemat kuljetuspalvelut turvallisesti ja oikea-aikaisesti
2. Saadaan koulutussuhdelaskelman mukainen kuljettajamäärä sijoitettavaksi reserviin
3. Koulutus kohdistuu alalle koulutettuihin tai alalle aikoviin
4. Laivuepalvelukseen valinta voidaan suorittaa aiemmin jolloin laivueessa tapahtuva kokonaiskoulutusaika saadaan lyhennettyä seitsemästä viikosta noin viiteen viikkoon.

Esitys käsiteltiin Pääesikunnassa ja siihen suhtauduttiin myönteisesti. Perusteluina luvan myöntämiselle oli Ilmavoimien saapumiserien pienestä määrästä johtuva rekrytointipohjan rajallisuus. Erikoisjoukkohaun kautta saadaan Ilmavoimien kuljettajiksi hakeutumaan nuoria, jotka eivät muuten olisi menossa palvelukseen Ilmavoimiin. Saavutettuina hyötyinä nähtiin kuljettajiksi koulutettavien motivoituneisuus, koulutuksen kohdistuminen kuljetus- ja logistiikka-alalla oleviin tai sinne aikoviin sekä toiminnan tehokkuuden ja turvallisuuden parantuminen. Ilmavoimien sotilaskuljettajakoulutuksen katsottiin omaavan merkittävästi muista puolustushaaroista poikkeavia erityispiirteitä ja lisävaatimuksia, jonka vuoksi koulutettavien valintaan on kiinnitettävä erityistä huomiota. (PE:n AK AF18374/2009)

Kokeilu toteutetaan vuosina 2011–2012 palvelukseen astuvissa saapumiserissä. Erikoisjoukkohaku toteutetaan Ilmavoimien Esikunnan johtamana. Tämän haun kautta palvelukseen tulevat varusmiehet sisältyvät Ilmavoimien varusmieskiintiöön, eli varusmiesvahvuus ei rekrytointikokeilun johdosta kasva. Toteutettava koulutus, vaikka sisältääkin Ilmavoimien erityispiirteiden mukaisia aiheita, on keskeisimmältä sisällöltään yhtenevä muiden puolustushaarojen kanssa. (PE:n AK AF18374/2009)

Saatujen kokemusten perusteella Pääesikunta päättää jatketaanko kokeilua tai tehdäänkö siitä pysyvä käytäntö. Tällöin tulee mietittäväksi myös käytännön mahdollinen laajentaminen. Varmasti olisi saavutettavissa tiettyjä etuja, mikäli kaikki Puolustusvoimien tarvitsemat kuljettajat valittaisiin yhden hakumenettelyn kautta. Koulutukseen pystyttäisiin valitsemaan nimenomaan kuljetus- ja logistiikka-alalle koulutettuja tai sille aikovia. Koulutettavat olisivat varmasti motivoituneita ja varusmiehelle varmistuisi jo ennen palvelusta pääseekö hän kuljettajakoulutukseen vai ei. Erikoisjoukkohaun käyttäminen nostaisi varmasti osaltaan sotilaskuljettajakoulutuksen statusta. Samoin myös Maa- ja Merivoimissa koulutettavien kuljettajien määrät saataisiin vastaamaan kulloistakin normaaliolojen sekä joukkotuotannon tarpeita.

Ensimmäinen valinta toteutettiin saapumiserälle 1/2011. Joukko-osastojen kokemusten mukaan kaikki valitut eivät astuneet palvelukseen. Aineksen ei huomattu eroavan merkittävästi aiemmista, kutsuntojen kautta saapuneista, sotilaskuljettajakurssille tulevista. Valintapohja oli kuitenkin kasvanut erikoisjoukkohaun kautta ja sotilaskuljettajakurssi saatiin poisjäänneistä huolimatta ensimmäistä kertaa maksimivahvuiseksi. . (ILMASK:n ak CH4816, 18.4.2011)

Valintaprosessi mahdollisti myös hakijoiden sijoittamisen toissijaisen halukkuuden mukaiseen joukko-osastoon, mikäli joissakin joukko-osastoissa oli vajetta hakeutuneiden lukumäärässä. Valintakokoukseen osallistuneet kannattivat jokaisen valituksi suunnitellun haastattelimesta puhelimitse. Siirtymävaiheen aikana kuljettajia tulee vielä kutsuntojenkin kautta (esimerkiksi palveluksen aloitusta lykänneet). Joukko-osasto voi itse päättää jättääkö se kurssille muutamia vapaita paikkoja tällaisia tapauksia varten. Periaatteena on kuitenkin oltava, ettei erikoisjoukkohaun kautta kurssille valittua saa jättää koulutuksesta pois kevyillä perusteilla. Poisjättämisen lähtökohtana tulee olla valituksi tulleen oma halu. Valintaprosessia on kehitettävä sopivammaksi tilanteeseen, jossa hakijoiden määrä ylittää selkeästi koulutuspaik-

kojen määrän ja halukkuudet jakautuvat epätasaisesti joukko-osastojen välillä. (ILMASK:n ak CH4816, 18.4.2011)

Ilmavoimissa koulutetaan noin 70 kuljettajaa yhdestä saapumiserästä. Saapumiserästä 2/2011 sotilaskuljettajakurssille on valittu erikoisjoukkohaun kautta 56 varusmiestä (ILMASK:n ak CH4816, 18.4.2011). Lopullinen raportti kuljettajien rekrytointikokeilusta erikoisjoukkohaun kautta lähetetään Ilmavoimista Pääesikuntaan 1.5.2012 mennessä.

6. SOTILASKULJETTAJAKURSSILASTEN NÄKEMYSTEN JA KOKEMUSTEN TALTIOINTI

6.1. Kyselytutkimus oppilaille koulutuksesta ja sen hyödynnettävyydestä

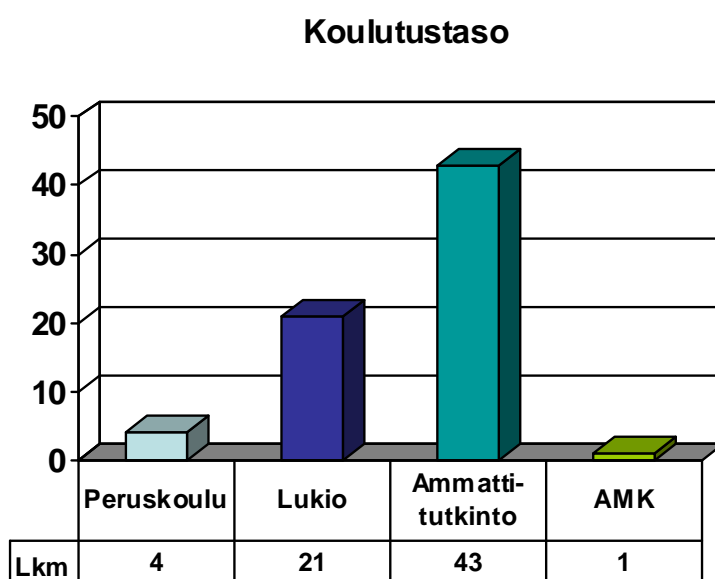
Strukturoituna suoritettu kysely sisälsi yhteensä 44 kysymystä, joista 12 oli taustakysymyksiä ja 32 varsinaisia kysymyksiä. Täydellinen kysymyssarja on tutkimuksen liitteenä. Kysely ei sisältänyt kontrollikysymyksiä. Sen sijaan tiettyjen kysymysten perusteella muodostettiin summamuuttujia joilla voidaan mitata muun muassa tutkittavan henkilön motivoituneisuutta sekä koulutuksen vaikuttavuutta.

Kysely toteutettiin 15.10.2009 Panssariprikaatin Autokomppaniassa. Varusmiehillä oli tällöin takana noin kolmen kuukauden palvelus. Vastaaminen tapahtui nimettömänä yleisvastauslomakkeelle. Nimettömyys pienensi mahdollisuutta, että vastaajat pelkäisivät vastustensa vaikuttavan arviointeihinsa. Kysely oli viikko-ohjelmaan merkittyä palvelusta ja tapahtui normaalin palvelusajan puitteissa. Täten pyrittiin saamaan vastaaminen mahdollisimman todennukaiseksi luomalla tilanne joka ei rajoittanut varusmiesten vapaa-aikaa eikä toisaalta myöskään tarjonnut mitään ylimääräistä hyötyä. Kysymykset esitettiin näyttöesityksenä yksi kysymys kerrallaan ja vastaajilla oli mahdollisuus kysyä tarkennuksia kysymyksiin. Jokaiselle annettiin aikaa vastata kaikkiin kysymyksiin. Kyselyn yhteydessä kerättiin myös henkilökohmainen suostumus mahdolliseen jatkotutkimukseen erilliselle lomakkeelle. Kysely toteutettiin kahdessa erässä ja sen kesto vastausohjeineen oli noin yksi tunti.

6.2. Kyselyn tulokset ja analysointi

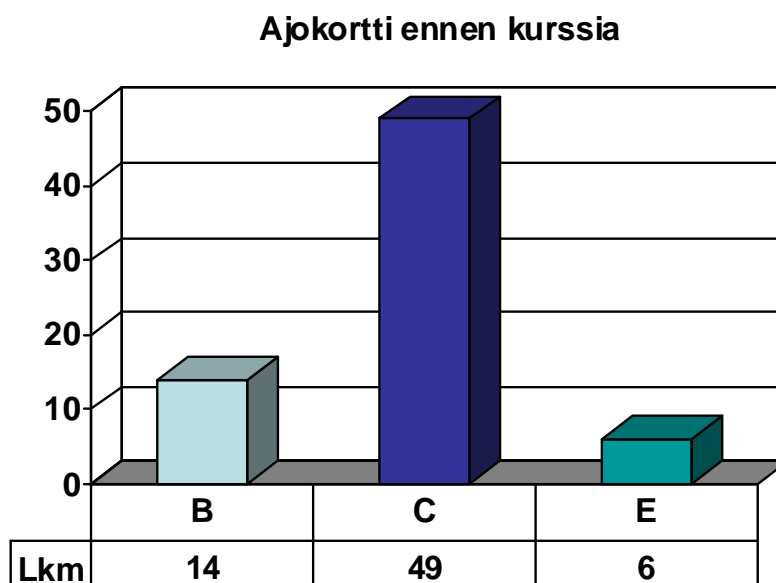
Kyselyn tulokset on analysoitu yleisesti sekä tutkien vastaajien taustatietojen korrelointia vastauksiin. Tärkeimmät kysymykset esitetään diagrammeina ja taulukoina. Muihin viitataan tekstissä tarvittavassa laajuudessa.

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 69 henkilöä. Vastaajien ikäjakauma oli hyvin pieni. Kaikki vastaajat olivat 18–20 vuotiaita, lukuun ottamatta yhtä yli 24 vuotiasta ja kahta 22 vuotiasta.



Kuva 6: Vastaajien koulutustaso

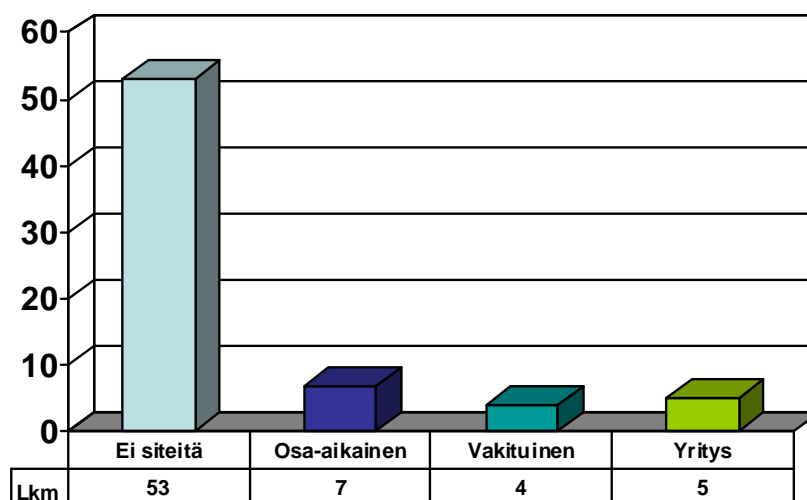
Kuvan 5 mukaisesti voidaan todeta, että noin 94 prosentilla vastaajista oli toisen asteen koulutus käytynä. Logistiikka-alan ammattitutkinto oli sen sijaan suoritettuna vain viidellä vastaajalla. Edellisten lisäksi kuljettajan ammattipätevyys oli entuudestaan vain yhdellä vastaajista. Lähes kaikilla (97 %) oli jonkinlaista työkokemusta ja 78 prosentilla kokemusta oli vähintään puoli vuotta. Sen sijaan kuljetusalalta työkokemusta oli kurssilaisilla huomattavan vähän. Ainoastaan 11 vastaajalla eli noin 16 prosentilla oli yli puolen vuoden kokemus kuljetusalalta. Yleisen käsityksen mukaan osuuden olisi odottanut olevan huomattavasti suurempi.



Kuva 7: Ajokorttiluokka ennen sotilaskuljettajakurssin suorittamista

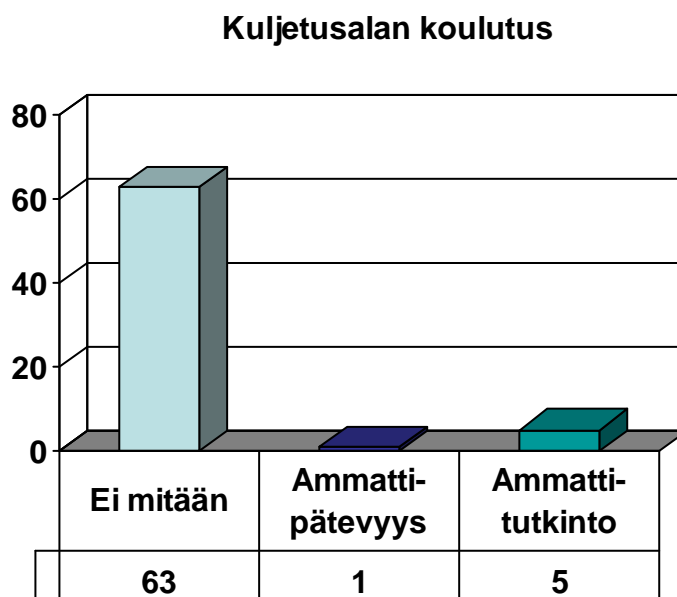
Ennen kurssia C-tai CE-luokan ajokortin oli hankkinut 55 henkilöä eli 80 % koulutettavista. Tähän suhteeseen on tulossa merkittävä muutos. Vaikka vielä vuonna 2009 suoritettiin huomattava määrä C-kortteja, tulee se jatkossa aiemmin käsitellyn lakimuutoksen takia laskemaan. Itse asiassa vuonna 2009 C-luokan kortteja ajettiin ennätyksellisen paljon juuri tulevien muutosten takia.

Sidokset kuljetusalaan



Kuva 8: Vastaajien sidokset kuljetusalaan

Kurssilaisista huomattavan harvoilla oli siteitä kuljetusalaan perhepiirissä. Yhteensä 16 prosentilla oppilaista joku perheenjäsenistä työskenteli joko vakituisesti tai osa-aikaisesti kuljetusalan palveluksessa. Kuljetusyrittäjien perheistä oli viisi kurssilaista. Näistä neljä näki todennäköisenä mahdollisuuden jatkaa perheyrittystä ja viideskin aikoi jatkossa osallistua yrityksen liiketoimintaan.



Kuva 9: Kurssilaisten saama kuljetusalan koulutus ennen palvelukseenastumista

Kuten kuviosta voidaan todeta, ei kurssilaisilla pääsääntöisesti ole aiempaa kuljetusalan koulutusta. Ammattitutkintoon kuuluu myös ammattipätevyys. Toisaalta koulutus olisikin osin päällekkäistä, mikäli kurssilaisilla olisi ammattipätevyys jo suoritettuna. Mikäli koulutus kuitenkin valtakunnallisesti on noin 9 prosentilla jo kurssille tullessa, on paikallaan miettiä olisiko heille syytä kehittää kevennetty tai muuten sisällöltään räätälöity kurssi. Tämä edellyttäisi kuitenkin valtakunnallista, puolustushaarat ylittävää yhteistyötä. Tätä haastetta ja siihen vastaamista erikoisjoukkohaulla pohditaan johtopäätöksissä.

Aineiston perusteella muodostettiin kolme summamuuttujaa, joiden perusteella voidaan luoda numeerinen arvo mitattaville asioille. Tällainen arvo on käyttökelpoinen apuväline, kun halutaan vertailla helposti konkretisoituvalla tavalla esimerkiksi oppilaiden motivaatiota. Erityisesti kyseiset summamuuttujat ovat hyödyllisiä kun sotilaskuljettajakoulutuksen palautejärjestelmässä halutaan vertailla tuloksia nopeasti, jolloin selkeät poikkeamat ovat havaittavissa. Oikeiden muuttujien kautta pystyttäisiin mittaamaan eroja niin joukko-osastojen kuin saapumiserienkin välillä. Kaikkien summamuuttujien laskennassa on hyödynnetty Jotos-ohjelman summamuuttuja-toimintoa.

Ensimmäinen summamuuttuja on motivaatio. Sen arvo pohjautuu kysymyksiin 15, 16 ja 33. Vastaukset pisteytetään ja niistä lasketaan vertailuluku. Tällä muuttujalla pyritään kartoittamaan varusmiehen oma innokkuus ja asenne koulutusta kohtaan. Kysymykset mittaavat miten aktiivisesti henkilö on hakeutunut kurssille ja kuinka oppilas suhtautuu kurssilla opiskeluun. Vertailulukuun vaikuttaa myös olisiko hän osallistunut ammattipätevyyskoulutukseen osana sotilaskuljettajakurssia, vaikka se olisi ollut vapaaehtoista. Summamuuttujan arvo ja siten myös motivaatioluku on siis jotain 0 ja 4 väliltä. Luku yksin ei kerro paljoa, vaan vasta vertailu tekee luvun käytöstä mielenkiintoisen. Taustamuuttujien kautta voidaankin tutkia, miten tietyt tekijät vaikuttavat motivaatioon.

Vastaavalla tavalla on muodostettu toinen summamuuttuja, joka on hyödynnettävyys. Tällä mitataan kurssilaisten näkemystä, miten hyvin he tullevat hyödyntämään saamaansa koulutusta varusmiespalveluksen jälkeen. Hyödynnettävyyssluvun pohjaksi valittiin kysymykset 21, 26 ja 27. Näissä kysyttiin aikooko henkilö kuljetusalalle töihin ja kuinka hän kokee kilpailukykyä työmarkkinoilla parantuneen kurssin seurauksena.

Kolmas summamuuttuja on vaikuttavuus. Tällä muuttujalla mitataan kurssin ja sillä annetun koulutuksen ja opetuksen vaikutusta henkilön asenteisiin. Kysymykset, joista vaikuttavuusluku muodostettiin, ovat 28, 32, 38 ja 39. Nämä kysymykset selvittivät henkilön halua suositella koulutusta tuttavilleen, halukkuutta hakeutua kuljetusalalle sekä kokivatko kurssilaiset itsensä etuoikeutetuiksi saadessaan koulutuksena osana varusmiespalvelusta.

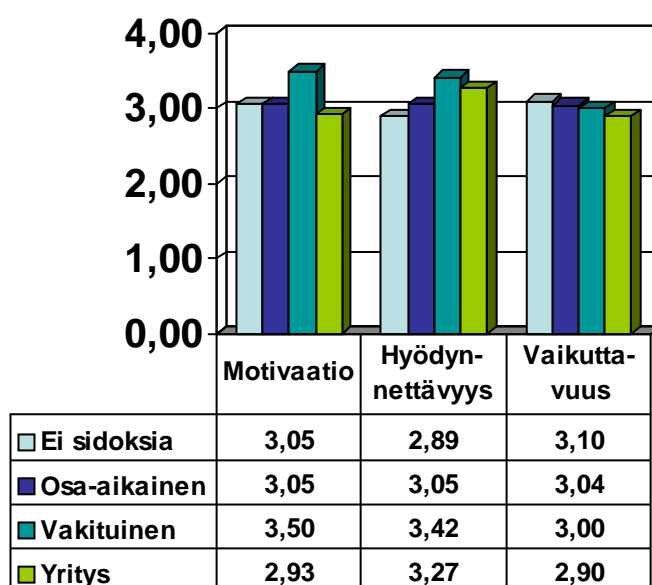
Koko kurssin osalta summamuuttujien arvot olivat seuraavat:

- Motivaatio 3,07
- Hyödynnettävyys 2,97
- Vaikuttavuus 3,08

Alla olevissa kuvissa on vertailtu näitä lukuja taustatietojen perusteella. Aineisto ja ohjelmisto mahdollistavat vertailun minkä tahansa tiedon kautta. Tähän yhteyteen on valittu muutama mielenkiintoisimmista vaikuttimista. Tällaisina voidaan pitää ainakin perheen sidoksia kuljetusalaan sekä johtajakoulutukseen osallistumista. Myös asuinkunnan koon vaikutusta on tarkasteltu.

Yleisesti ottaen erot luvissa ovat suhteellisen pieniä. Tähän vaikuttanee koko kurssin korkea motivaatiotaso ja henkilöiden omaehtoinen hakeutuminen kyseiseen koulutukseen. Silti voidaan päätelmänä todeta, että koulutukseen suhtaudutaan vakavammin ja se todennäköisemmin hyödynnetään myös siviilissä, mikäli oppilaalla on jo ennestään siteitä kuljetus- ja logistiikka-alaan.

Mittarit

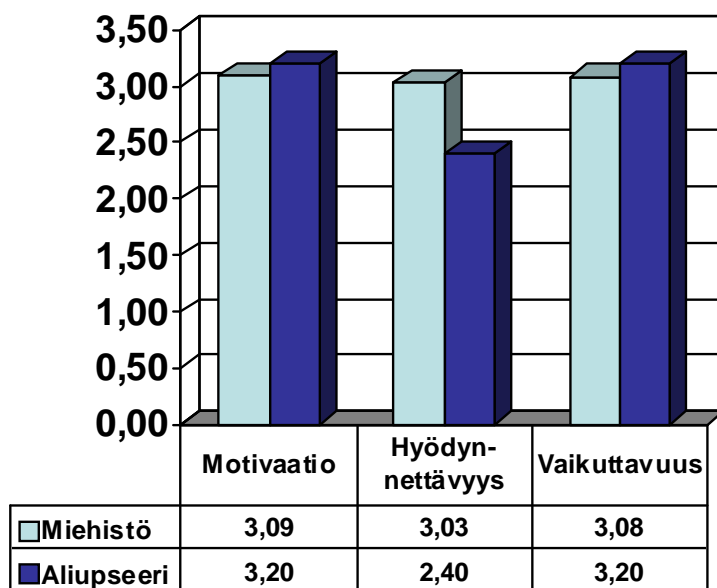


Kuva 10: Kuljetusalaan liittyvien sidosten vaikutus summamuuttujiin

Tuloksista on pääteltävissä, että perheen siteillä kuljetusalaan on selkeä vaikutus mittareihin. Kuviossa on tarkasteltu ryhmiä joilla ei ole lainkaan siteitä, perheitä joissa on osa-aikaisesti kuljetusalalla työskentelevä, perheitä joissa joku työskentelee vakituisesti kuljetusalalla sekä talouksia joilla on oma kuljetusalan yritys.

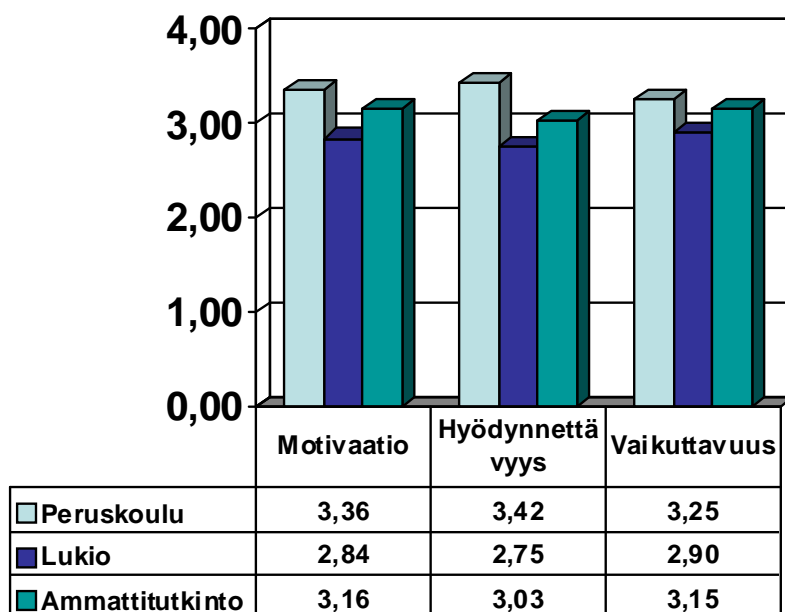
Koulutuksen hyödynnettävyys koetaan sitä paremmaksi, mitä enemmän perhe on tekemisissä kuljetusalan kanssa. Hämmästyttävää on, että yrittäjäperheistä olevat kokevat hyödynnettävyyden hieman alhaisempana. Aineiston tarkastelun pohjalta ilmiölle löytyi kuitenkin selitys. Osalla tähän ryhmään kuuluvista koulutus oli käytynä jo ennen varusmiespalvelusta, joten sen uudelleen käyminen ei tuonut enää suurta lisäarvoa. Toinen tekijä saattaa olla kotona saadut opit. Eläminen kuljetusyrittäjän perheessä ja työskentely yrityksessä on luonut ammatillista osaamista ja teoreettista opiskelua ei koeta järkeväksi ja lisäarvoa tuottavaksi. Motivaatioluku antoi samansuuntaisen tuloksen ja tässäkin yrittäjätaustaisten alhainen luku selittyy juuri

jo aiemmin saadulla pätevyydellä. Vaikuttavuuteen ei tällä taustamuuttujalla näyttäisi olevan juurikaan vaikutusta, joskin se käyttäytyy muihin mittareihin verrattuna käänteisesti. Arvo pienenee hieman, mitä enemmän siteitä kuljetusalaan on. Ero on kuitenkin niin pieni, että siitä ei ole luotettavaa tehdä johtopäätöksiä.



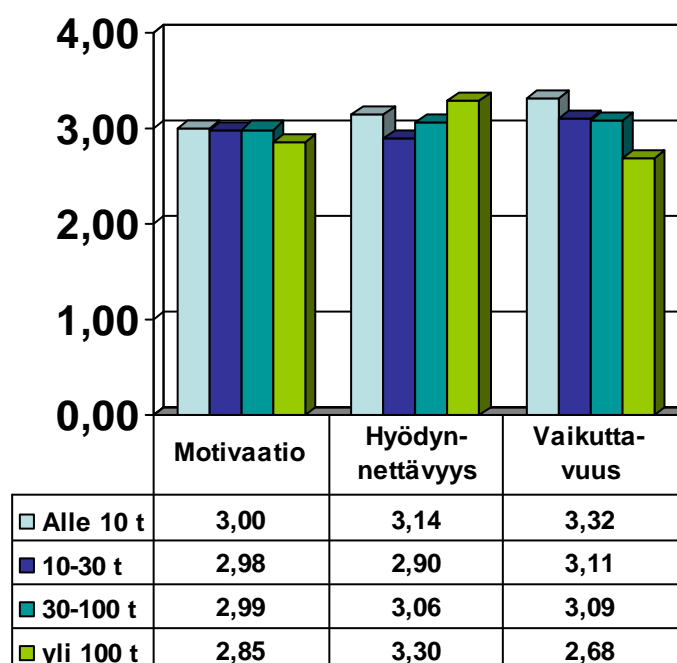
Kuva 11: Henkilöstöryhmän vaikutus summamuuttujiin

Kyselyyn osallistuneiden joukossa oli miehistöä ja aliupseerioppilaita. Kuten aiemmin on selvitetty, ei Panssariprikaatissa pysty suorittamaan sekä johtajakoulutusta, että E-luokan ajokorttia. Tämän vaikutus kyselyn tuloksiin jäänee kuitenkin melko vähäiseksi, sillä kurssilaisista kokonaisuudessaankin vain noin 20 prosenttia suorittaa C-luokkaa korkeamman ajokortin. Johtajien opiskelumotivaatio oli hieman korkeampi kuin miehistön. Sen sijaan hyödynnettävyys oli johtajilla selkeästi pienempi. Tämä johtuu puhtaasti johtajien koulutuksellisesta taustasta ja opiskeluorientoitumisesta. Johtajakoulutukseen hakeutuu ja valikoituu henkilöitä jotka ovat opiskeluissaan pidemmällä tai heillä on pyrkimys kouluttautua korkeammalle. Tällöin ammattipätevyydelle ei nähdä niin selkeää käyttöä, kuin henkilöllä jolle se on tosiasiallisesti mahdollinen tulevaisuuden ammatti. Vaikuttavuusarvo on johtajilla korkealla. Aliupseerioppilaat siis kokevat koulutuksen hyvänä ja tavoittelemisen arvoisena, vaikka he eivät sitä itse mahdollisesti pystykään täysimääräisesti hyödyntämään.



Kuva 12: Koulutuksen vaikutus summamuuttujiin

Pelkän peruskoulun käyneet kokevat sotilaskuljettajakurssin parhaiten hyödynnettävänä ja ovat motivoituneimpia kurssilaisia. Tämä on luonnollista, sillä heillä ei ole ennestään ammat-
tia kuten ammattitutkinnon suorittaneilla. Lukiolaisten alhaisemmat luvut selittyvät pyrki-
myksellä kouluttautua pidemmälle. Lukiolaisten lukuja voidaan perustella samoin kuin aliup-
seerioppilaiden kohdalla. Aliupseerioppilaiden joukossa ei itse asiassa ollut yhtään pelkän
peruskoulun käynyttä. Ammattikorkeakoulun käyneitä ei otettu mukaan vertailuun, sillä heitä
oli tutkittavassa vain yksi ja tulos ei siten olisi ollut luotettava.

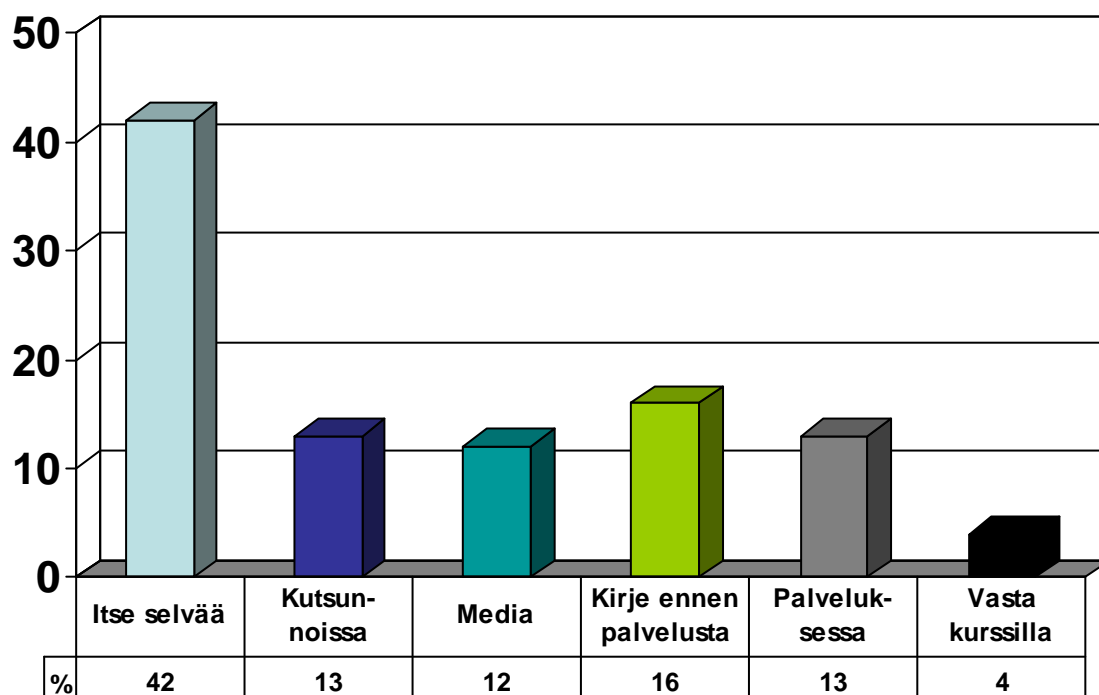


Kuva 13: Asuinkunnan koon vaikutus summamuuttujiin

Asuinkunnan koon kautta tarkastelu on mukana lähinnä vertailun pohjaksi. Kuten saattaa arvatakin on sen vaikutus suhteellisen pieni. Merkityksellisimmät tausta tekijät olivat koulutus ja siteet kuljetusalaan. Nämä kriteerit täyttävät henkilöt omaavat tietyt asenteet ja motivaation asuinpaikasta riippumatta. Tämän vuoksi rohkeiden johtopäätösten tekeminen tämän taulukon perusteella ei ole perusteltua. Motivaation osalta eroja ei juuri ole havaittavissa. Ainoastaan suurissa kaupungeissa asuvilla näyttäisi motivaatio olevan hieman matalampi. Hyödynnettävyys ei ole riippuvainen asuinkunnan koosta. Vaikuttavuudessa on havaittavissa selkeää kasvua mentäessä pienemmille paikkakunnille. Pienemmissä kunnissa asuvat kokevat siis koulutuksen parempana ja suositeltavampana kuin suurten kaupunkien asukkaat.

Kyselyn keskeisin anti tuodaan julki ensisijaisesti summamuuttujien kautta. Muutamien kysymysten lähempi tarkastelu yksittäisinä on kuitenkin perusteltua. Nämä kysymykset kertovat kurssilaisten suhtautumisesta koulutukseen ja auttavat opetuksen kehittämisessä ja arvioinnissa.

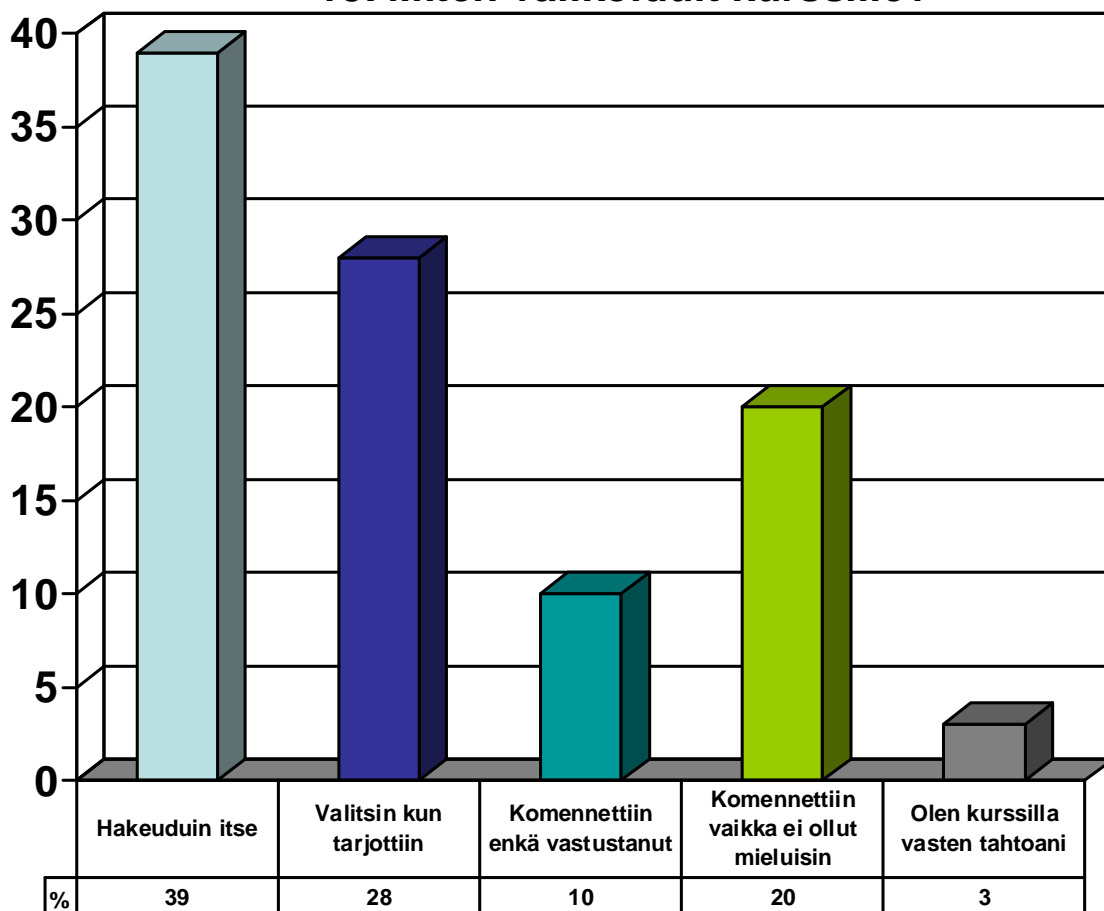
12. Mistä sait tietoa koulutuksesta



Kuva 14: Mistä sait ensimmäisen kerran tietoa sotilaskuljettajakoulutuksesta?

Sotilaskuljettajakurssista on osallistujilla ollut tietoa varsin kattavasti jo ennen palvelukseen astumista. Kurssilaisista 83 prosenttia olivat tietoisia koulutuksesta ennen palvelukseen astumista. Oppilaista 42 prosenttia vastasi ottaneensa kurssista itse selvää, mikä on varsin merkittävä määrä ja positiivinen tieto. Tämä kertoo mielenkiinnosta koulutusta kohtaan ja oppilaiden aktiivisesta asenteesta. Koulutettavien selvittäessä itse kurssiin liittyviä asioita, voidaan heidän otaksua olevan halukkaita kurssille ja siten heidän palvelusmotivaationsa olevan hyvä. Muuten tiedonsaanti on jakautunut melko tasaisesti. Kehitettävää asiassa kuitenkin on, sillä 16 prosenttia sai tiedon vasta kotiin lähetetystä kirjeestä. Tavoitteena tulee olla, että tieto tavoittaa varusmiespalvelukseen tulevan viimeistään kutsunnoissa.

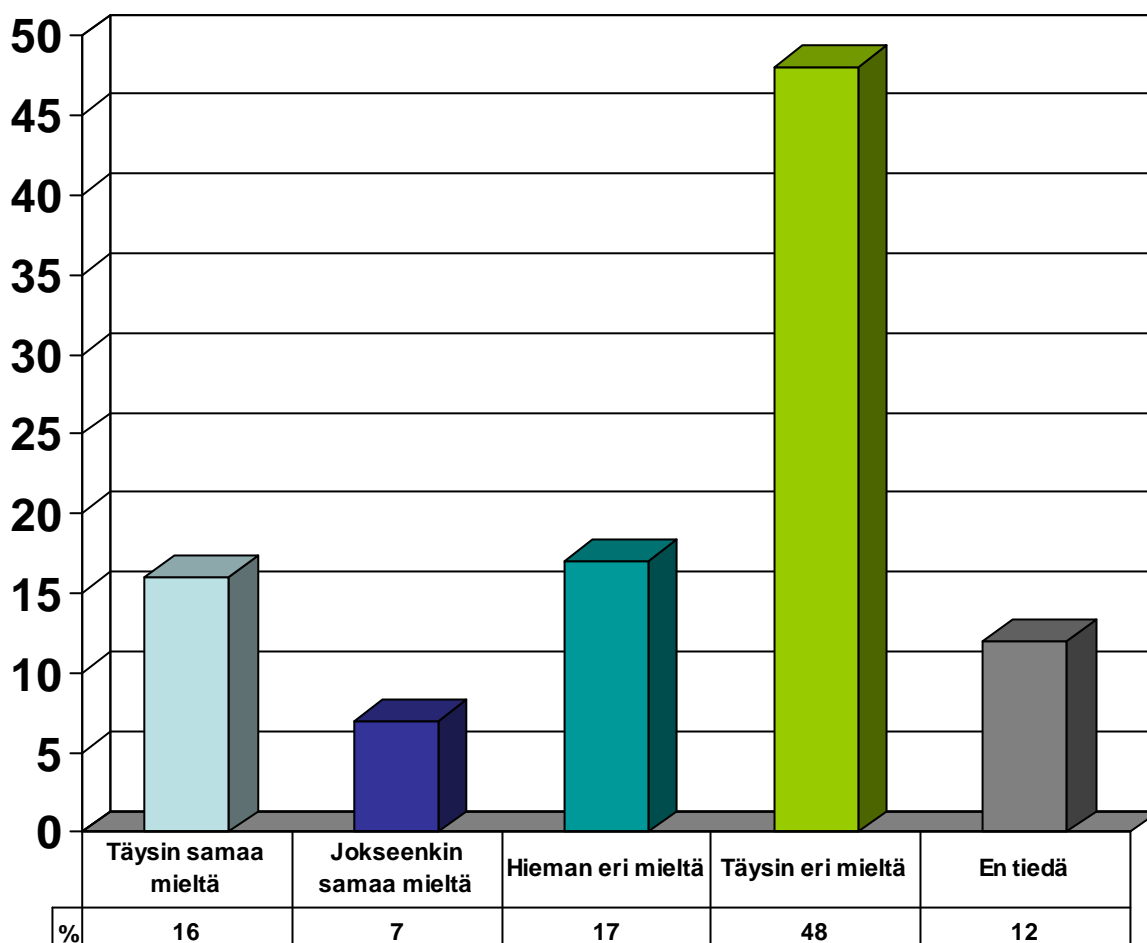
15. Miten valikoiduit kurssille?



Kuva 15: Miten kurssille valikoiduttiin

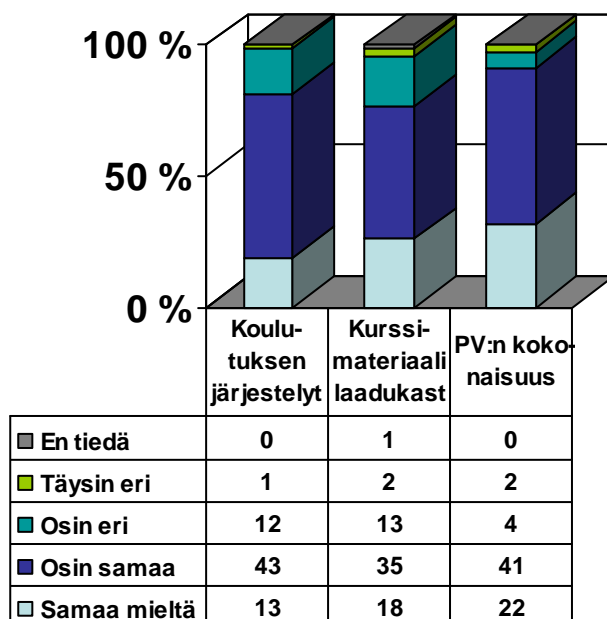
Kurssilaisten voidaan huomata olevan kurssilla enimmäkseen oman halukkuutensa perusteella. Vastanneista 77 prosenttia oli hakeutunut kurssille itse tai ei kokenut kurssille komentamista negatiivisena. Tämä kertoo mielenkiinnosta koulutusta kohtaan ja oppilaiden aktiivisesta asenteesta. Koulutettavien hakeutuessa itse kurssille, voidaan heidän otaksua olevan halukkaita ja siten heidän opiskelumotivaationsa tullee olemaan korkea. Kurssille komennetuista 20 prosenttia ei pitänyt sotilaskuljettajakurssia mieluisimpana vaihtoehtona, mutta kokivat kurssilla olon mielekkäänä. Vain kaksi henkilöä eli noin kolme prosenttia oli kurssilla vastentahotoisesti. Valinnoilla, koulutuksen houkuttelevuudella sekä markkinoinnilla tämä luku olisi saatavissa myös nolnaan.

15. Olisin hankkinut ammattipätevyyden joka tapauksessa, vaikka se ei olisi ollut mahdollista varusmiespalveluksessa.



Kuva 16: Olisin hankkinut ammattipätevyyden joka tapauksessa, vaikka se ei olisi ollut mahdollista varusmiespalveluksessa

Kun tarkastellaan sotilaskuljettajakoulutuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta, nousee keskeiseksi kysymykseksi onko alalle saatu rekrytoitua uusia henkilöitä. Tässä valossa tarkasteltuna kysely antaa rohkaisevia tuloksia. Kurssilaisista lähes puolet (48 %) ilmoittaa, ettei olisi hankkinut kuljettajan ammattipätevyyttä, ellei se olisi ollut mahdollista osana varusmiespalvelusta. Vain 16 prosenttia oppilaista olisi varmuudella hankkinut ammattipätevyyden siviilissä. Johtopäätöksenä voidaan tässä tavoitteessa saavutetun haluttu tulos. Sotilaskuljettajakurssin kautta on saatu ammattikuljettajalta vaadittava pätevyys sellaisille oppilaille, jotka eivät muuten olisi koulutusohjelmaan hakeutuneet. Kun summamuuttujien kautta vielä tarkastellaan kurssilaisten näkemyksiä koulutuksen hyödyntämisestä, huomataan trendin olevan tavoitteiden mukainen. Sotilaskuljettajakoulutus tullaan hyödyntämään myös elinkeinoelämässä.



Kuva 17: Kokemukset kurssista

Kurssilaisten voidaan todeta olleen tyytyväisiä kurssin ulkoisiin puitteisiin. Yli 80 oli ainakin osin samaa mieltä, että kurssin järjestelyt olivat toimivat. Myös kurssimateriaalia pidettiin laadukkaana. Tähän on varmasti vaikuttanut edellisessä luvussa käsitelty joukko-osastojen välinen yhteistyö oppimateriaalin laatimiseksi.

Puolustusvoimien uusimuotoinen sotilaskuljettajakoulutusjärjestelmä sai kurssilaisilta varauksettoman kannatuksen. Peräti 94 prosenttia vastaajista oli ainakin osittain samaa mieltä, että Puolustusvoimat on onnistunut kuljettajakoulutuksessa. Kurssilaiset olivat yksimielisiä siviilien käytöstä opettajina. Väitteen: ”On hyvä, että osa kouluttajista on siviilejä”, täysin samaa mieltä oli 78 prosenttia ja kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Kyselyn perusteella kurssilaiset pitivät koulutusta siitä huolimatta hieman liian sotilaallisena. Liian haastavana kurssia piti vain kaksi vastaajaa. Vapaa-aikaa opiskeluun ei kurssilaisten näkemyksen mukaan joutunut liiallisesti käyttämään.

Pääosa vastaajista koki, että kurssi antaa hyvin valmiuksia toimia sotilaskuljettajana. Myös kuljetusyrityksessä toimimista varten katsottiin saatavan valmiuksia, mutta ei siinä määrin kuin sotilaallisiin tarkoituksiin. Ammattipätevyyskoulutuksen katsottiin palvelevan hyvin sotilaallisiakin tarpeita.

7. TILASTOINTI JA MUUT KERÄTTÄVÄT TIEDOT

7.1. Hankintaprosessin aiheuttamat haasteet

Koulutuspalveluiden ulkoistaminen ja erityisesti niiden hankinta aiheuttaa mittavan haasteen koulutuksen järjestäjille. Hankinnan laajuuden vuoksi se on toteutettu valtakunnallisesti kokonaistaloudellisesti edullisimman vaihtoehdon löytämiseksi. Hankinnan toteutti Maavoimien Materiaalilaitoksen esikunta. Hankinnan valmistelussa hyödynnettiin osaamista jota oli kertynyt SOKKA-projektin sekä aiempien pilotointien perusteella.

Hankinta perustui Pääesikunnan päätökseen esittelyssä AD17281 / 27.6.2007, jonka mukaan kaikkien C- ja CE-kuljettajiksi koulutettavien palvelusaika määrätään 362 vuorokauteen ja heille annetaan perustason ammattipätevyyskoulutus.

Ennen varsinaista hankintaa toteutettiin tietopyyntö (RFI) -kierros, jonka pohjalta keväällä 2008 muodostettiin arvio palvelujen hinnoista ja viimeisteltiin niiden tuotteistaminen. Alun perin oli ajateltu, että projekti laatii tarjouspyynnön pohjat ja sitten kukin Huoltorykmentti toteuttaa hankinnan omalla alueellaan, mutta tämän tyrmäsi hankintaprosessia kaupallisesti johtanut Maavoimien materiaalilaitoksen esikunta, koska se olisi vaatinut ainakin nelinkertaisen määrän ihmisten työtunteja ja johtanut epäyhtenäiseen lopputulokseen. Ainakaan vielä ei ole tiedossa että hankinnan valtakunnallisesta keskittämisestä olisi kertynyt haittaa. (Laine 2011)

Hankinta määriteltiin seuraavasti:” Hankinnan kohde on Puolustusvoimien ajokorttiin tähtäävän kuljettaja-opetuksen ja perustason ammattipätevyyskoulutuksen antaminen kuljettajia kouluttavissa joukko-osastoissa.

Valittavien palveluntuottajien kanssa solmitaan vuosille 2009–2011 puitesopimus, joka sisältää lisähankintavaraukset vuosille 2012–2014 ja 2015–2016. Sopimuksessa määrätään valtakunnallisesti noudatettavat palvelun tuottamisen yleiset ehdot. Joukko-osastot solmivat puitesopimuksen alaisia paikallisia toimintatapasopimuksia palveluntuottajikseen valittujen yritysten kanssa ja tilaavat vuosittain niiltä tarvitsemansa palvelut.

Hankittavat palvelut on tuotteistettu seuraaviksi kokonaisuuksiksi:

- C1-luokan ajokorttiin tähtäävä koulutus
- C-luokan ajokorttiin tähtäävä koulutus
- CE-luokan ajokorttiin tähtäävä koulutus
- Kuljettajaopetuksen II-vaiheen koulutus
- ADR-koulutus
- Perustason ammattipätevyyskoulutus 280 h
- Perustason ammattipätevyyskoulutus nopeutettuna 140 h (MAAVMATLE:n perustelu-muistio 4.12.2008)

Olennainen ja työläs osa tuotteistamista oli kunkin joukko-osaston tarvitseman palvelun kuvaus. Palveluhankinnoissa korostetaan aina (ja syystä) palvelun kuvausta, ja tässä hankinnassa nähtiin sen tärkeys. Ilmavoimien palvelukuvaukset eivät tarjouspyyntövaiheessa vastanneet todellista tarvetta, mikä johti sopimusvaiheessa mutkikkaisiin järjestelyihin, jotta kaikki toimittajat saivat edes suunnilleen odottamansa määrän työtä. (Laine 2011)

Ennen tarjouspyynnön julkistamista hankinnan johto teki laajan maakuntakierroksen, jossa halutusta palvelusta ja hankintamenettelyistä kerrottiin joukko-osastoille ja tarjoajaehdokkaille. Osallistujien määrä vaihteli KAARTJR:n erinomaisesta LAPITR:n kahteen, mutta kierrosta voi pitää onnistuneena. Todennäköisesti se myös vähensi muutoseikoista johtuvia tarjousten hylkäyksiä. Oppi tästä oli, että työläs ja kalliskin tiedottaminen kannattaa, jos tarjoajat ovat hajallaan eivätkä ole tottuneet julkisen sektorin kanssa toimimiseen. (Laine 2011)

Tarjouspyynnön synergiaa ajattelulla haettiin sitä, että sopimuskumppanien määrä pysyisi rajallisena. Toki se myös suosi isoja tarjoajia, ja monet näistä olivat julkisia koulutuslaitoksia, mikä on herättänyt ja herättää edelleen kriittisiä mielipiteitä yksityisissä autokouluissa. Koulutusyksiköiden saamaa tukea ja sen vaikutuksia hintoihin selvitettiin kiireellisesti ennen sopimusten tekoa ministeriötasolla. Opetuksena oli, että hankintayksikön (tässä tapauksessa valtio kokonaisuutena) antama tuki pitää muistaa huomioida jo tarjouspyyntöä kirjoitettaessa. (Laine 2011)

Synergiapisteiden painoarvo tarjousten vertailussa oli 40 prosenttia, hinnan painoarvon ollessa 60 prosenttia. Täten joukko-osastoihin palvelun tarjoajaksi valittiin kokonaistaloudellisesti edullisin vaihtoehto edellä kuvatun painotuksen mukaisesti. Synergiapisteitä annettiin sellaisille palveluntuottajille, jotka pystyvät tuottamaan palvelun laajemmalle kokonaisuudelle, eli siis esimerkiksi useammalle joukko-osastolle. (MAAVMATLE ak 4.12.2008)

Toinen synergiapisteiden vaikutus oli, että joissakin tapauksissa kalliimpi tarjous voitti. Laadituista taulukoista olisi mahdollista laskea, kuinka paljon kalliimmaksi hankinta tuli ja toisaalta paljonko menetelmä vähensi hallittavien sopimusten määrää eli tulee säästämään työtä. (Laine 2011)

Itse hankintajärjestelmämme ei tässä tapauksessa tuottanut turhia hidasteita hankinnalle. Puheena olevat summat ovat niin valtavia (8 vuodessa alv mukaan lukien hieman alle sata miljoonaa euroa) on täysin ymmärrettävää, että hankinta on käsiteltävä eduskuntaa myöten. Kustannustehokkuutta saatiin mm sähköisten kanavien käytöllä: tarjouspyyntö oli vain sähköisesti saatavana internetissä eli sitä ei lähetetty paperisena kaikille sadoille mahdollisille tarjoajille ja samalla kanavalla julkaistiin tarjousaikana esitetyt kysymykset kaikkien nähtäville. (Laine 2011)

Hankinta voitiin toteuttaa avoimella kansallisella hankintamenettelyllä. Hankittava palvelu oli ja on Lain julkisista hankinnoista (348/2007) Liitteen B mukainen toissijainen palvelu, jolloin EU-hankintamenettelyä ei tarvitse noudattaa. (MAAVMATLE:n ak 4.12.2008)

Hankinnasta tehtiin yksi valitus markkinaoikeuteen, mutta Maavoimien Materiaalilaitoksen esikunnan antaman vastineen jälkeen sekin vedettiin pois, koska valitukselle ei ollut mitään perustetta. (Laine 2011)

Puolustusvoimien palveluhankinnat pyritään yleensä rajaamaan neljään vuoteen. Tässä tapauksessa hankinta kestää optiovuosineen yhteensä kahdeksan vuotta. Pidempää sopimuskautta perusteltiin seuraavasti:

- Pitkä sopimus mahdollistaa toimittajien vahvan sitoutumisen ja sitouttamisen
- Toimittajat pystyvät investoimaan palvelun tuottamisessa tarvittavaan kalustoon ja työllistämään henkilöstöään pitkäjänteisesti
- Valtakunnallinen palveluhankinta on raskas ja vaikea prosessi. Harvemmin toistuva kilpailuttaminen säästää omia prosessikustannuksia. (MAAVMATLE:n ak 4.12.2008)

Hankintaprosessin kokemusten perusteella voidaan siis todeta valtakunnallisen kilpailuttamisen olevan paitsi järkevää myös taloudellisesti kannattavaa. Paikallisesti palveluntarjoajia on hyvin rajallinen määrä. Saman toimittajan toimiessa useammassa joukko-osastossa on neuvottelukumppaneita vähemmän, kuten perustelumuistiossakin tuotiin esille. Tämän ohella myös koulutuksen yhdenmukaisuus on huomattavasti helpommin toteutettavissa, kuin olisi useiden pienten toimijoiden kanssa. Mikäli sopimuksessa on joitakin tulkinnallisia erimielisyyksiä esimerkiksi koulutuksen käytännön järjestelyihin liittyvissä asioissa, ei samaa keskustelua tarvitse käydä useaan otteeseen, vaan asia saadaan selvitettyä yhdenaikaisesti kaikissa toimittajan piiriin kuuluvissa joukko-osastoissa.

Toisaalta on kuitenkin nähtävä, että erilaisuus tuo rikkautta. Toimittajien supistuminen liian vähäiseksi, saattaa koulutuksen kehittäminen lamaantua. Tähän johtaisi erilaisten koulutuskäytäntöjen puuttuminen ja siten myös niiden vertailun puuttuminen. Suotavaa on siis jatkossakin, että palveluntuottaminen ei jää yhden tai muutaman toimijan harteille, vaan positiivinen kirjavuus säilyy. Optimaalisin toimittajamäärä lienee valtakunnallisesti 10–15, edellä mainituin perusteluin. Tällöin palvelut pystytään tuottamaan myös osiltaan paikallisten yritysten voimin, jolloin vältetään yritysten kouluttajahenkilöstön kohtuuton matkustaminen ja palveluntuottajan muuttuminen kasvottomaksi suurorganisaatioksi.

Palveluntuottajien määrän ohella hankinnassa on huomioitava myös jatkuvuus. Olisi vastaisuudessaakin edullista, että sopimuskaudet olisivat riittävän pitkiä. Tällöin yhteistyö varuskuntien kanssa syvenee ja aika ei mene aina opetteluun uuden kumppanin kanssa. Pitkäaikaiset sopimukset lisäävät myös yrityksen halua investoida palveluntuottamisessa tarvittavaan henkilöstöön ja sen osaamisen kehittämiseen. Joissain tapauksissa yritys joutuu myös hankkimaan merkittävästi kalustoa palvelun tuottamiseksi. Tällainen tilanne on esimerkiksi Hämeen

Rykmentissä, jossa koulutus annetaan palvelun tuottajan kalustolla (HÄMR:n toimintatapaspöytäkirja 2009–11). Myös tällaisten koulutuksen oheispalveluiden hinnoittelu tulisi ottaa osaksi tarjousten vertailuperusteita, sillä nykyisellään niiden hinnat ovat muodostuneet huomattavan kalliiksi.

7.2. Koulutustulosten numeeriset arvot

Nykyisellään koulutuksen ja opetuksen onnistumista ei arvioida millään numeerisilla arvosanoilla tai asteikoilla. Ajokorttiopetuksen tulos on yksiselitteisesti joko hyväksytty tai hylätty. Sama arviointi pätee myös perustason ammattipätevyystutkinnossa. Ajo- ja teoriakokeen ollessa hylätty, se on mahdollista uusia. Vakiintuneen käytännön mukaan tutkinnosta hylätyt voivat yrittää uusia sen kaksi kertaa. Yrityskertojen määrä ei ole kuitenkaan ehdoton, sillä lainsäädännöllisesti sitä ei ole rajattu. (Keskinen 2011)

Koulutuksen suoritustasosta ei ole arvosanoja joita voidaan tilastoida. Saapumiserien ja joukko-osastojen välisiä eroja voidaan kuitenkin vertailla kurssin läpäisseiden oppilaiden määrällä ja käytetyillä suorituskerroilla. Tilastoitava on siis kurssin hyväksytysti suorittaneiden määrä verrattuna aloitusvahvuuteen. Tällä laskutoimituksella saadaan muodostettua läpäisyprosentti, jota on korjattava vähentämällä aloitusvahvuudesta kurssin muusta kuin huonosta opintomenestyksestä johtuneista syistä keskeyttäneet. Kurssin keskeyttäminen terveydellisistä syistä tai palveluksen keskeyttäminen sosiaalisista syistä ei johdu koulutuksen laadusta tai houkuttelevuudesta, joten näiden mukaan ottaminen antaisi väärän kuvan mitattaessa koulutuksen laatua.

Kurssin läpäisyyn tarvittavien tutkinnon suorituskerrojen tilastointi antaa kuvaa koulutuksen onnistumisesta. Mitä laadukkaampaa ja oikeisiin asioihin keskittynyttä opetus ja koulutus ovat olleet, sitä todennäköisemmin myös tutkinnot on suoritettu hyväksytysti jo ensimmäisellä yrityskerralla. Tutkintojen onnistunut läpäisy kertoo myös valintaprosessin onnistumisesta.

Koulutustuloksista pystytään nykyjärjestelmällä numeerisesti esittämään seuraavat tiedot:

- Kurssin läpäisyprosentti verrattuna aloitusvahvuuteen
- Kurssin läpäisyprosentti korjattuna (huomioitu muut kuin opintomenestyksen tai soveltumattomuuden takia keskeyttäneet)
- Ajokorttitutkinnon teoriakokeen läpäisyyn keskimääräisesti tarvittut suorituskerrat
- Ajokorttitutkinnon ajokokeen läpäisyyn keskimääräisesti tarvittut suorituskerrat
- Edellisen kahden keskiarvona ajokorttitutkinnon läpäisyyn keskimääräisesti tarvittut suorituskerrat
- Perustason ammattipätevyystutkinnon hyväksytysti suorittaneiden määrä ajokorttitutkinnon suorittaneista

Edellä kuvatut lukuarvot ovat konkreettinen tilastotieto sotilaskuljettajakoulutuksen tuloksista. Näiden tietojen tilastointi kuvaa niin koulutuksen laatua kuin valintaprosessinkin onnistumista. Tilastojen liittäminen osaksi kuljettajakoulutuksen tunnuslukuja on perusteltua erityisesti kun läpäisyprosentteja korjataan esitetyllä tavalla.

7.3. Kyselytutkimus reserviin siirtyneille sotilaskuljettajille

Reserviläisille tehtävä kysely tulee perustua osiltaan jo varusmiesaikana tehtyyn kyselyyn sotilaskuljettajakurssista ja siitä saatuihin kokemuksiin. Koska vastauksia ei ole yksilöity tiettyihin henkilöihin, ei vertailua näkemysten muutoksista voida tehdä henkilöittäin. Tämä ei tosin ole tarpeellistakaan. Kyselyiden teettäminen nimellä tai peitenumerolla aiheuttaisi kohutuuttoman vaivannäön saavutettavaan hyötyyn verrattuna. Kyselyn toteuttaminen vaatisi huomattavasti anonyymisti tehtävää kyselyä mittavamman arkistointijärjestelmän. Mikäli kyselyihin vastattaisiin nimellä voisi varsinkin varusmiesaikana annettavat vastaukset jäädä vaisuiksi eivätkä kuvastaisi henkilöiden aitoja näkemyksiä koulutuksesta. Taustakysymykset kuitenkin mahdollistavat vastausten vertailtavuuden riittävän laajasti. Vastausaineistoja voidaan luokitella saapumiserittäin ja varuskunnittain. Täten voidaan tarkastella miten esimerkiksi saapumiserän 1/2010 Hämeen Rykmentin sotilaskuljettajakurssilaisten näkemykset ovat muuttuneet vuoden reservissä olon jälkeen.

Toisaalta kyselyyn tulee sisältyä myös kysymyksiä, jotka mittaavat miten saatu koulutus on koettu varusmiespalveluksen jälkeisessä elämässä. Mitattavia asioita tulee olla ainakin mitä

konkreettista hyötyä koulutuksesta on ollut, miten sitä on hyödynnetty ja miten saatuja oppeja ja taitoja on ylläpidetty tai syvennetty.

Varusmiehille tehtävästä kyselysarjasta taustakysymykset on syytä pitää hyvin samankaltaisina vertailtavuuden parantamiseksi. Kuten varusmieskyselynkin yhteydessä on todettu, on vähäisen merkityksen omaavat taustakysymykset pudotettava pois. Mitä vähemmän kysymyksiä esitetään, sitä todennäköisemmin niihin saadaan asialliset ja relevantit vastaukset. Tämän vuoksi vastaajaa ei pidä väsyttää jo alkuunsa liiallisilla taustakysymysten määrällä. Taustakysymykset tuleekin muotoilla seuraavin muutoksin (alkuperäinen kysymys on suluisissa):

1. Syntymäaika (Ikä)

Mikäli vastaajalta kysytään ikää, on aina huomioitava milloin kysely on toteutettu. Tämän vuoksi on käytännöllisempää korvata iän tiedustelu kysymällä syntymävuosi.

2. Saapumiserä

Kysymys on oleellinen, jotta voidaan yksilöidä mille kuljettajakurssille henkilö on osallistunut. Tällöin mahdollistetaan kurssien keskinäinen vertailu sekä myös tietyn kurssin varusmiesaikaisen kyselyn ja tämän kyselyn tulosten vertailu.

3. Koulutustaso ennen varusmiespalvelusta (Koulutustaso)

3b. Koulutustaso nyt

Koulutustaso on hyvä kysyä ennen varusmiespalvelusta ja nykyisellään. Tällöin kysymysten määrä tosin jälleen kasvaa. Taustatiedon merkittävyys on myös siinä määrin vähäinen, että se voitaisiin jättää pois.

4. Kuljetusalan koulutus

Kysytään kuljetusalan koulutusta ennen varusmiespalvelusta. Kotiutumisen jälkeen hankittu koulutus kysytään varsinaisissa kysymyksissä.

5. Työkokemus yleensä

Kysymys voidaan poistaa.

6. Kuljetusalan työkokemus ennen varusmiespalvelusta (Kuljetusalan työkokemus)

Kysytään kuljetusalan työkokemusta ennen varusmiespalvelusta. Kotiutumisen jälkeen hankittu työkokemus kysytään varsinaisissa kysymyksissä.

7. Asuinkunnan koko

Kysymys voidaan poistaa.

8. Asuinpaikan tyyppi

Kysymys voidaan poistaa.

9. Ajokorttiluokka ennen varusmiespalvelusta

Säilytetään sellaisenaan.

10. Sidokset kuljetusalaan

Säilytetään sellaisenaan.

11. Osallistuminen perheyriksen toimintaan

Säilytetään sellaisenaan.

12. Mistä sait ensimmäisen kerran tiedon sotilaskuljettaja-koulutuksesta?

Säilytetään sellaisenaan.

13. Joukko-osasto missä suoritin sotilaskuljettajakurssin (Astuin palvelukseen)

Kysymyksellä yksilöidään henkilön käymä sotilaskuljettajakurssi, joka on voitu suorittaa eri varuskunnassa, kuin mihin hän on astunut palvelukseen.

14. Henkilöstöryhmä

Selvitetään kuuluuko henkilö miehistöön, alipäällystään vai päällystään.

Taustamuuttujien määrä on edellä esitetyillä korjauksilla 12, mitä voidaan pitää varsin kohtuullisena ja mahdollistaa tarvittaessa myös niiden lisäämisen tarvittaessa muutamalla. Kysymykset ovat myös luonteeltaan sellaisia, että niiden perusteella ei vastaajaa pystytä yksilöimään joten niiden käyttö on myös eettisesti hyväksyttävää.

Varsinaiset kysymykset koostuvat strukturoiduista monivalintakysymyksistä sekä muutamasta avoimesta kysymyksestä. Avoimien kysymysten hallinnointi ja taltiointi on reserviläiskysymyksen yhteydessä helpompaa, kun kysely toteutetaan sähköisesti. Myös vastausten tulkinassa ei tapahdu yhtä helposti virheitä kuin toteutettaessa kysely manuaalisesti paperilla. Kysymysten muotoilussa on huomioitava mahdollisuus myös vastaavien summamuuttujien tekoon kuin varusmieskyselyssä. Summamuuttujat lisäävät kyselyn käytettävyyttä ja mahdollistavat tilastollisen tarkastelun yksittäisiä vastauksia tehokkaammin. Tunnuslukujen luominen

antaa hyvin laadittuna myös kuvauksen trendeistä, mihin suuntaan koulutuksen taso tai hyödynnettävyys on kehittynyt. Niiden laatimisessa on kuitenkin noudatettava huolellisuutta, jottei tieto muodostu epärelevantiksi ja johda siten väärin johtopäätöksiin ja kehittämissuuntiin.

Monivalintakysymyssarjaan on suunniteltu seuraavat kysymykset:

20. Mikä oli korttiluokkasi palveluksen jälkeen?

Korttiluokkaa koskeva tieto voitaisiin luokitella myös taustamuuttujaksi, mutta toisaalta se kertoo mitä sotilaskuljettajakurssi on oppilaalle tuottanut. Tällä perusteella se on otettu varsinaisten kysymysten joukkoon. Teknisesti vastausta voidaan kuitenkin käyttää arvioitaessa onko vastauksissa suurta hajontaa vain C-kortin suorittaneiden ja CE-kortin suorittaneiden välillä.

21. Oletko ajanut korttiluokkasi mukaisia ajoneuvoja kotiutumisesi jälkeen?

Ajamisen mittaaminen on relevanttia, kun halutaan tietää onko henkilö hyödyntänyt saamaansa korttiluokkaa. Kysymys on syytä pitää erillään kuljetusalalla toimimisesta, sillä korttiahan voi hyödyntää myös ei-ammattillisessa toiminnassa.

22. Miten kurssi muutti asemaasi työmarkkinoilla?

Kysymyksellä haetaan henkilön näkemystä oman kilpailukykyensä muutoksesta työmarkkinoilla kurssin antamien pätevyysien johdosta.

23. Olisitko hankkinut vastaavan koulutuksen, jos sitä ei olisi saanut osana varusmiespalvelusta?

Tämä kysymys mittaa erityisesti koulutuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Yhteiskunnallisesti on merkittävää ensiksi kuinka suuri osa työikäisestä väestöstä hankki kuljettajan ammattipätevyyden ja toiseksi kuinka suuri osa siirtyy työskentelemään kyseiselle alalle. Mikäli varusmieskoulutuksen yhteydessä henkilö saadaan hankkimaan kyseinen koulutus, on hän myös potentiaalinen työntekijä kuljetus- ja logistiikka-alalle.

24. Miten helposti uskoisit saavasi vastaavat pätevydet siviilissä?

Jos pätevyysien hankkiminen siviilissä koetaan työlääksi tai hankalaksi, lisää se varusmiespalveluksen yhteydessä annettavan kuljettajakoulutuksen arvoa. Siten se antaa myös merkittävää lisäarvoa itse varusmiespalvelukselle ja houkuttelee asevelvollisia sekä mahdollisesti myös naisia suorittamaan varusmiespalvelus sotilaskuljettajana. Tämän houkuttelevuuden merkitys korostuu erityisesti jos tulevaisuudessa mennään valikoivaan tai vapaaehtoiseen ase-

palvelukseen. Nykytilanteessakin merkitys on huomionarvoinen, sillä vuoden varusmiespalvelukselle on saatava vastine lyhyemmän ajan palveleviin nähden. Palvelusaikojen pituuden erot ovat mahdollisesti tulevaisuudessa kasvamassa entisestään.

25. Oletko töissä tehtävässä missä vaaditaan tavaraliikenteen ammattipätevyys?

Kysymyksessä 23 mitattiin yhteiskunnallista vaikuttavuutta saatujen pätevyyksien kautta. Tällä kysymyksellä saadaan vastaus koulutukseen käytettyjen resurssien ulosmittaamisesta. Mikäli henkilö on työssä, jossa koulutus vaaditaan, voidaan annetun koulutuksen katsoa aidosti kannattaneen.

26. Kuinka kauan olet työskennellyt kotiutumisesi jälkeen tehtävässä missä vaaditaan tavaraliikenteen ammattipätevyys?

Täydentää kysymyksellä 25 mitattavia asioita.

27. Aiotko tulevaisuudessa jatkaa/hakeutua tehtävään missä vaaditaan tavaraliikenteen ammattipätevyys?

Täydentää kysymyksellä 25 mitattavia asioita.

28. Aiotko ylläpitää ammattipätevyyden jatkokoulutuksella?

Perustason ammattipätevyyden voimassapysyminen edellyttää säännöllistä 35 tunnin jatkokoulutusta viiden (5) vuoden aikana. Mikäli henkilö ei tätä koulusta käy, ei hän myöskään ole käytettävissä kuljettajana ammattimaisessa liikenteessä. Kysymyksellä mitataan henkilön sitoutuneisuutta sekä toisaalta arvostusta pitää saamansa koulutus voimassa ja ajanmukaisena.

29. Lisääkö kertausharjoituksissa mahdollisesti annettava jatkokoulutus motivaatiosi tulla kertausharjoituksiin?

Jatkokoulutuksen järjestämistä kertausharjoituksissa voidaan lähestyä kahdesta suunnasta. Ensinnäkin lisääkö kertausharjoitusten yhteydessä annettava kuljetusalan jatkokoulutus halua osallistua kertausharjoituksiin. Toisaalta onko oikeuksien voimassapitäminen todennäköisempää, jos niiden ylläpito on mahdollista osallistumalla kertausharjoituksiin.

30. Minkä verran koet hyötynesi sotilaskuljettajakoulutukseen liittyneestä perustason ammattipätevyyskoulutuksesta?

Kysymyksellä mitataan sotilaskuljettajakurssin käyneen henkilön subjektiivista näkemystä, miten hän on kokenut koulutuksesta hyötynensä.

Kysymykset 31 - 49 on pyritty pitämään mahdollisimman yhdenmukaisina varusmieskyselyn kanssa. Kysymyssarja on kokonaisuudessaan liitteessä 3. Avoimet kysymykset ovat melko

yksinkertaisia ja niiden määrä on syytä pitää vähäisenä. Oheisilla kysymyksillä pyritään vastaaja saamaan kertomaan tuntemuksistaan vapaasti ja esittämään konkreettisia toimia toiminnan kehittämiseksi.

50. Mitä sisältöä kaipaisit sotilaskuljettajakurssiin lisää ammattikuljettajana toimimisen näkökulmasta?

51. Mitä jättäisit vastaavasti pois?

Kysymyksillä pyritään keräämään tietoa miten sotilaskuljettajakurssin sisältö vastaa nimenomaan elinkeinoelämän tarpeisiin. Näiden tarpeiden kartoittaminen on mahdollista vasta sotilaskuljettajien siirryttyä reserviin. Merkittävin anti tulee olemaan sellaisten vastaajien havainnoilla, jotka tosiasiallisesti toimivat kuljetus- ja logistiikka-alalla.

52. Mitä muita kehitysehdotuksia antaisit sotilaskuljettajakoulutukselle esimerkiksi rekrytointiin, opetusmenetelmiin ja läpivientiin liittyen?

Tämän kysymyksen tarkoituksena on kartoittaa sotilaskuljettajakurssin oppilaiden kokemuksia henkilökohtaisella tasolla. On oppimisilmapiirin luomisen ja motivaation kannalta keskeistä saada tietoa miten opetus ja koulutus on koettu ja mitkä ovat sen vahvuudet sekä merkittävimmät puutteet tai heikkoudet. Myös kurssin jaksottaminen ja yhteensovittaminen muuhun sotilaskoulutukseen vaikuttaa edellä mainittuihin asioihin. Palautteen tullessa viivästettynä ovat yksityiskohdat todennäköisesti jo unohtuneet, mutta toisaalta näkemys kurssista lienee kokonaisvaltaisempi. Kohtuullisen ajan jälkeen kysyttäessä voidaan myös olettaa, että vain merkittävimmät negatiiviset ja positiiviset asiat ovat kirkkaimmin muistissa.

Reserviläiskyselyyn on muodostettu vastaavalla tavalla kuin varusmiehille tehtävään kyselyyn kolme summamuuttujaa, joiden perusteella luodaan numeerinen arvo mitattaville asioille.

Summamuuttujat mahdollistavat vastausten trendin nopean vertailun ja sitä kautta paneutumisen selkeästi sarjasta poikkeavien vastausaineistojen analysointiin. Oikeiden muuttujien kautta pystytään mittaamaan eroja niin joukko-osastojen kuin saapumiserienkin välillä. Summamuuttujien laskennassa voidaan hyödyntää NetJotos –ohjelmaa tai laskenta voidaan toteuttaa myös taulukkolaskennalla. Työn rationalisoimiseksi ja virhemahdollisuuksien pienentämiseksi summamuuttujat on hyvä muodostaa samalla työkalulla, millä vastausaineisto muutenkin analysoidaan.

Summamuuttajat ovat vertailun mahdollistamiseksi samat kuin sotilaskuljettajakurssilaisille varusmiesaikana pidettävän kyselyn pohjalta muodostettavat. Ensimmäinen summamuuttaja on **motivaatio**. Sen arvo pohjautuu seuraaviin kysymyksiin:

- 28. Aiotko ylläpitää ammattipätevyyden jatkokoulutuksella?
- 39. Olisin käynyt ammattipätevyyskoulutuksen armeijassa, vaikka se olisi ollut vapaaehtoista.
- 47. Mikäli nyt valitsisin palvelustehtävääni, pyrkisin sotilaskuljettajakurssille

Vastaukset pisteytetään ja niistä lasketaan vertailuluku. Tällä muuttujalla pyritään kartoittamaan reserviin siirtyneen oma innokkuus ylläpitää saatua koulutusta ja asenne sotilaskuljettajakoulutuksen yhteydessä annettavaa perustason ammattipätevyyskoulutusta kohtaan. Vertailulukuun vaikuttaa myös olisiko hän osallistunut ammattipätevyyskoulutukseen osana sotilaskuljettajakurssia, vaikka se olisi ollut vapaaehtoista. Summamuuttujan arvo ja siten myös motivaatioluku on jotain 0 ja 4 väliltä. Luku yksin ei ole merkittävä, vaan vasta vertailu eri kyselyiden tulosten välillä tekee summamuuttujan käytöstä mielenkiintoisen. Taustamuuttujien kautta voidaan analysoida, miten tietyt tekijät, kuten nykyinen koulutustaso, vaikuttavat motivaatioon.

Vastaavalla tavalla on muodostettu toinen summamuuttaja, joka on **hyödynnettävyys**. Tällä mitataan reserviläisten näkemystä, miten hyvin he ovat hyödyntäneet ja tulleet hyödyntämään saamaansa koulutusta yhteiskunnassa. Hyödynnettävyys-luvun pohjaksi on valittu seuraavat kysymykset:

- 21. Oletko ajanut korttiluokkasi mukaisia ajoneuvoja kotiutumisesi jälkeen?
- 22. Miten kurssi muutti asemaasi työmarkkinoilla?
- 30. Minkä verran koet hyötynneesi sotilaskuljettajakoulutukseen liittyneestä perustason ammattipätevyyskoulutuksesta?
- 33. Kurssin jälkeen minulla on hyvät mahdollisuudet päästä töihin kuljetusyritykseen.

Näistä kysymyksistä selviää kuinka henkilö kokee kilpailukykinsä työmarkkinoilla parantuneen kurssin seurauksena.

Kolmas summamuuttuja on **vaikuttavuus**. Tällä muuttujalla mitataan kurssin ja sillä annetun koulutuksen ja opetuksen vaikutusta henkilön asenteisiin. Kysymykset selvittävät henkilön halua suositella koulutusta sekä hakeutua kuljetusalalle. Vaikuttavuus-luku muodostetaan seuraavien kysymysten pohjalta:

- 27. Aiotko tulevaisuudessa jatkaa/hakeutua tehtävään missä vaaditaan tavaraliikenteen ammattipätevyys?
- 38. Ammattipätevyyden saaminen osana varusmiespalvelusta on hyvä asia.
- 44. Tunnen itseni etuoikeutetuksi saadessani sotilaskuljettajakoulutuksen.
- 45. Tulen suosittelemaan sotilaskuljettajakoulutusta ystäväilleni.

Summamuuttujien avulla muodostettavat lukuarvot ovat vertailukelpoisia varusmiespalveluksen aikana muodostettujen arvojen kanssa. Kyselyn teettämisellä saadaankin arvokasta tietoa, miten näkemykset sotilaskuljettajakurssin vaikuttavuudesta ja hyödynnettävyydestä ovat muuttuneet henkilöiden ollessa opiskelemassa tai työelämässä varusmiespalveluksen jälkeen.

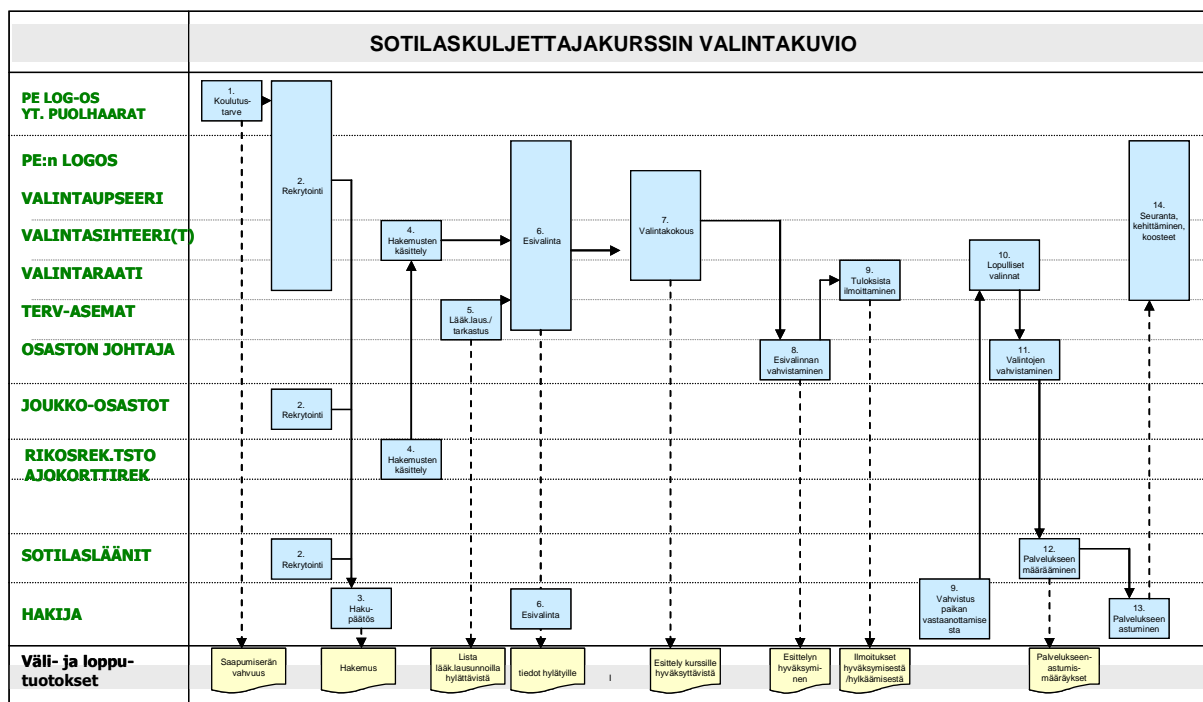
8. ESITYS SOTILASKULJETTAJAKOULUTUKSEN LAADUNHALLINTAPROSESSIKSI

Sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallinta tulee tässä tutkimuksessa tehtyjen selvitysten mukaan muodostaa sekä koulutuksen tasoa, että kustannustehokkuutta mittaavaksi. Laadunhallinta koostuu sekä mittareista, että tilastoitavista tiedoista. Perustan laadukkaalle koulutukselle luovat oikeat valinnat. Valintaprosessi ja sen kehittäminen muodostavat siten yhden osan laadunhallinnan järjestelmää. Toisen osan muodostaa koulutustulosten analysointi tilastojen ja oppilaille suunnattavat kyselyt. Kolmannen osion muodostaa kustannusseuranta.

Näiden kolmen osa-alueen avulla luodaan pohja toiminnan jatkuvalle kehittämiselle. Kehittämiseen osallistuvat niin Puolustusvoimien edustajat kuin palveluntuottajienkin edustajat. Tarvittaessa kehitystyöhön otetaan mukaan myös muita sidosryhmiä, kuten kuljetusyrittäjien ja kuljetusalan työntekijöiden liittojen edustajia. Kehitystyön pohjana tulee olla mahdollisimman tehokkaan koulutuksen varmistaminen niin Puolustusvoimien kuin elinkeinoelämänkin tarpeisiin.

8.1. Valintaprosessi

Valintaprosessi on keskeinen osa sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallintaa. Vain riittävän hyvä ja soveltuva aines mahdollistaa laadukkaaseen lopputulokseen pääsemisen. Mikäli valintaan kiinnitetään riittävästi huomiota, saadaan myös koulutus toteutettua tarkoituksenmukaisesti motivoituneelle ja riittävät perustiedot sekä oikeat asenteet omaavalle joukolle. Valintaprosessissa erikoisjoukkohakun kaltainen menettely puoltaa paikkaansa joustavuutensa vuoksi. Sotilaskuljettajaksi haluavat voidaan kartoittaa valtakunnallisesti ja heidät voidaan valita ajallisesti ja joukko-osastoittain Puolustusvoimien tarpeiden sekä kurssilaisten omien toiveiden mukaisesti. Esitettävä malli pohjautuu Ilmavoimien kokeiluluontoisessa käytössä olevaan valintaprosessiin. Prosessi on kuvattu alla olevassa kuviossa ja selitetty sitä täydentävässä tekstissä.



Kuva 18: Sotilaskuljettajien valinnan toteuttaminen

Vaiheessa 1 valinnoista vastaava organisaatio määrittelee yhteistyössä puolustushaarojen ja niiden alaisten joukko-osastojen kanssa tarvittavien kuljettajien määrän. Määrä perustuu ensisijaisesti joukkotuotannon mukaisiin tuotantotehtäviin ja toissijaisesti joukko-osastojen varuskunnallisiin tarpeisiin. Tästä muodostuu joukko-osastokohtaiset tavoitevahvuudet tulevalle ja mielellään myös sitä seuraavalle sotilaskuljettajakurssille. Tarpeet tulee lisäksi eritellä ajokorttiluokittain.

Toisessa vaiheessa aloitetaan potentiaalisten kurssilaisten rekrytointi. Rekrytointia suoritetaan kutsunnoissa, Internetissä, oppilaitoksissa sekä kuljetusalan tapahtumissa ja opiskelijoille suunnatuilla messuilla. Rekrytointi voi osiltaan olla jatkuvaa, mutta sen painopiste on luotava hakuajan läheisyyteen. Viestinnässä hyödynnetään mediaa monipuolisesti. Rekrytointi koordinoidaan valtakunnallisesti, mutta osavastuita sen toteuttamisesta tulee antaa myös kutsunto- ja toteuttaville organisaatioille ja sotilaskuljettajakoulutusta antaville joukko-osastoille.

Kolmannessa vaiheessa asevelvollinen tekee päätöksen kurssille hakeutumisesta. Hänelle on taattava mahdollisuus saada riittävästi tietoa koulutuksesta, sen sisällöstä ja kelpoisuusvaatimuksista. Tällöin vältetään hakijoilta joilla ei ole edellytyksiä tulla valituksi ja toisaalta myös hakija ei pety tietäessään millaiset ehdot kurssille pääsemiseksi on olemassa. Päätöksen tehtyään hakija lähettää hakemuksen valintaorganisaatiolle.

Neljännessä vaiheessa hakemukset käsitellään kootusti valinnat toteuttavassa organisaatiossa. Hakijoiden ajokortti- ja liikenne rikkomustiedot tarkistetaan ajokorttirekisteristä. Myös hakijan kelpoisuuteen vaikuttavat rikostiedot tarkistetaan tässä vaiheessa poliisin tietokannasta. Näiden tietojen perusteella suoritetaan ensimmäinen karsinta, jonka perusteella koulutukseen kelpaamattomat pudotetaan pois ehdokkaiden joukosta.

Viidennessä vaiheessa hankitaan mukana olevista hakijoista riittävät terveystiedot. Puuttuvien tietojen osalta ryhdytään toimenpiteisiin niiden hankkimiseksi. Terveystietojen perusteella katsotaan, että ajokortin myöntämiseen vaaditut terveydelliset edellytykset täyttyvät ja ettei henkilöllä ole sellaisia sairauksia mitkä saattaisivat merkittävästi vaikeuttaa sotilaskuljettajan tehtävien hoitamista.

Kuudennessa vaiheessa tiedotetaan terveystietojen, liikenne rikkomusten tai muiden muodollisten pätevyyksien puuttumisen vuoksi hylätyksi tulleille henkilöille kielteisestä valintapäätöksestä. Tässä vaiheessa suoritetaan esivalinta, jonka aikana henkilöt laitetaan joukko-osastoittain puoltojärjestykseen. Kriteereinä käytetään taustatietoja sekä henkilön omaa halukkuutta. Mikäli henkilön sotilaskuljettajakurssin ajankohta tai joukko-osasto poikkeaa hänen ensisijaisesta toiveestaan, on hakijalta järkevää varmistaa aikooko hän ottaa toiveistaan poikkeavan paikan vastaan. Tällöin vältetään tarpeettomalta paikkojen uudelleen kohdentamiselta ja kursien aloitusvahvuuksien vajauksilta.

Valintakokous kutsutaan koolle vaiheessa 7. Kokouksen johtaa valintaupseeri. Kokoukseen osallistuu edustaja myös jokaisesta puolustushaarasta. Kokouksen tuloksena syntyy esittely kurssille hyväksyttävistä eriteltynä joukko-osastoittain. Mikäli hakijoita on ollut enemmän kuin palvelukseen voidaan kyseiseen saapumiserään käskää, päätetään tarjotaanko osalle hakijoista paikkaa seuraavan saapumiserän yhteydessä toteutettavalla sotilaskuljettajakurssilla. Seuraavaa kurssia i kuitenkin tule täyttää kokonaan edellisen hakukierroksen aikana, jotta hakuprosessi jatkuu katkeamattomana ja kurssin alkamisajankohta ei lykkäänny kohtuuttoman kauaksi hakuajankohdasta.

Vaiheessa 8 esivalinta vahvistetaan ja esittely hyväksytään.

Yhdeksännessä vaiheessa valintasihteerit ilmoittavat hakijoille kurssille hyväksymisestä tai hylkäävästä päätöksestä. Hakijalle ilmoitetaan, mikäli hän täyttää kriteerit, mutta on suuren hakijamäärän vuoksi toistaiseksi varasijalla. Hakijoilta pyydetään vahvistus paikan vastaanottamisesta.

Kymmenennessä vaiheessa tarkastetaan henkilöiden vahvistukset ja tehdään tarvittavat tasaukset joukko-osastojen kesken sekä nostetaan hakijoita varasijoilta korvaamaan henkilöt, jotka eivät ole ottaneet kurssipaikkaansa vastaan.

11. vaiheessa laaditaan lopullinen lista sotilaskuljettajakurssilaisista. Lopulliset valinnat esitellään osastopäällikölle, joka vahvistaa valinnat. Asiakirja toimitetaan puolustushaaroille ja sotilaslääneille.

Vaiheessa 12. Sotilasläänit määräävät valituiksi tulleet henkilöt palvelukseen valintaasiakirjan mukaisesti joukko-osastoihin. Tarvittaessa sotilasläänit purkavat henkilön aiemman palvelukseenastumismääräyksen.

13. vaiheessa Sotilaskuljettajakurssilaiset astuvat palvelukseen omiin joukko-osastoihinsa. Mikäli erikoisjoukkohaun kautta sotilaskuljettajakursseja ei ole saatu täyteen, voidaan kurssille valita kelpoisuusehdot täyttäviä henkilöitä myös muiden palvelukseen astuneiden alokkaiden joukosta. Tämä ei kuitenkaan saa olla lähtökohta, vaan lisävalintaa tulee käyttää ainoastaan mikäli sotilaskuljettajakurssi uhkaa jäädä merkittävästi vajaaksi ja vaarantaa siten varuskunnan muuta koulutusta.

Vaihe 14 on rekrytointiprosessin seuranta ja kehittäminen. Valtakunnallisella tasolla seurataan hakijamääriä ja niiden kehittymistä sekä jakautumista joukko-osastoittain. Tärkeää on tilastoida kuinka moni esivalituista ei aloita palvelustaan sotilaskuljettajakurssilla, vaikka on tullut sinne valituksi. Mikäli tämä määrä kasvaa suureksi, on valintaprosessia muutettava. Aloitusvahvuuksien jääminen toistuvasti vajaaksi aiheuttaa joukko-osastoissa tavoitevahvuuksien kasvattamista todellista tarvetta suuremmaksi. Henkilön jättäessä kurssipaikkansa käyttämättä, saattaa hän viedä paikan sellaiselta henkilöltä joka on karsiutunut suuren hakijamäärän vuoksi, vaikka olisi täyttänyt vaadittavat kelpoisuusehdot.

8.2. Koulutustulosten analysointi ja mittaaminen

Koulutustulosten mittaaminen perustuu tilastotietojen kokoamiseen ja kyselytutkimusten tekemiseen. Vakioidusti jokaisesta kurssista raportoidaan aloitusvahvuuden toteuma. Mikäli sotilaskuljettajakoulutuksessa siirrytään luvussa 8.1. kuvattuun erikoisjoukkohaun kaltaiseen rekrytointijärjestelmään, seurataan kurssin aloittavien määrää suhteessa kurssille valittujen määrään. Tämä tieto raportoidaan sotilaskuljettajien valintaorganisaatiolle, joka voi olla esimerkiksi Pääesikunnan logistiikkaosasto. Aloitusprosenttia seurataan osana sotilaskuljettajien valintaprosessia.

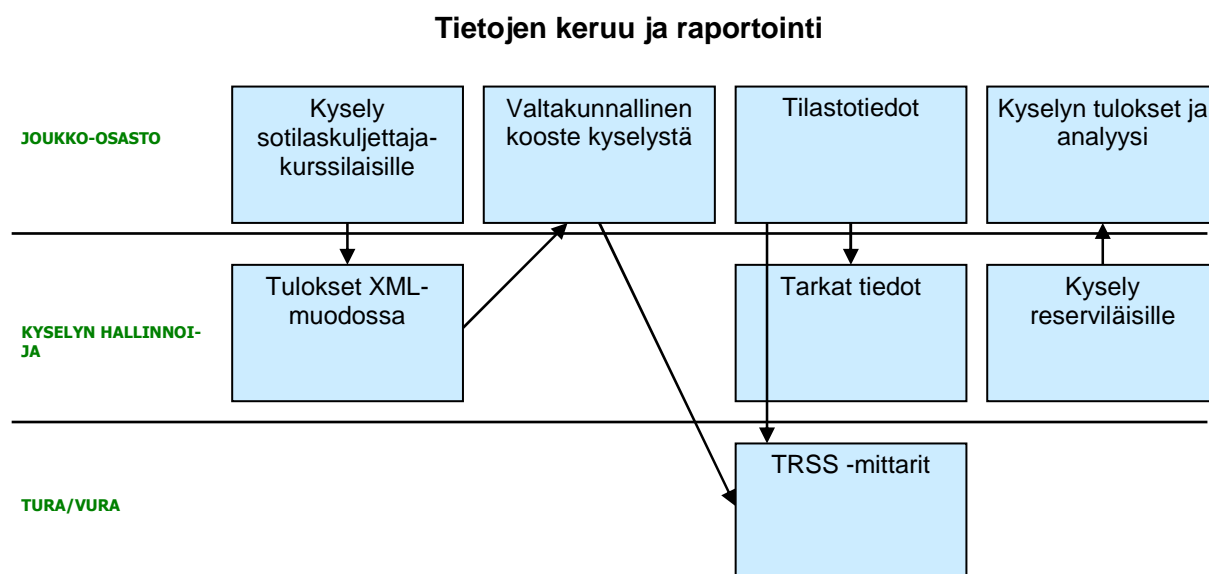
Kurssin läpäisseiden prosentuaalinen määrä raportoidaan kurseittain. Lisäksi kerätään luvun 7.2. mukaisesti tilasto kuinka monta yritystä hyväksytyn kokeen suorittamiseen on tarvinnut käyttää. Keskiarvot eritellään kokeittain ja lisäksi niiden perusteella lasketaan myös yleinen keskiarvo tutkinnon suorituskerroista.

Kyselytutkimus varusmiehille suoritetaan jokaisen sotilaskuljettajakurssin loppupuolella luvun 6 periaatteiden mukaisesti. Jokainen joukko-osasto voi lisäksi täydentää kyselyä avoimilla kysymyksillä oman toimintansa kehittämiseksi. Kysely toteutetaan optisilla lomakkeilla, jotka luetaan joukko-osastossa. Vastausaineisto toimitetaan XML-muodossa kyselyä hallinnoivalle organisaatiolle, joka tulisi olla sama kuin koulutusta ohjaava organisaatio eli nykyisellään Pääesikunnan logistiikkaosasto. Joukko-osasto voi myös itse analysoida kyselyn tuottamaa vastausaineistoa. Tällöin joukko-osastossa pystytään yksilöidysti tarkastelemaan tiettyä osaa kysymyksistä, joihin annettuja vastauksia halutaan erityisesti tarkastella.

Valtakunnallisen vertailun mahdollistamiseksi ja kyselyn hyödyntämisen helpottamiseksi kyselyaineistot kootaan yhteen organisaatioon, joka yhdistää vastausaineistot ja analysoi ne. Tässä tehtävässä voidaan hyödyntää Maanpuolustuskorkeakoulun käyttäytymistieteiden laitosta, mikäli kysely katsotaan valtakunnallisesti niin merkittäväksi, että kyseisen organisaation resurssit saadaan käyttöön. Tämän laajan aineiston pohjalta voidaan tuottaa lukematon määrä erilaisia kaavioita ja kuvaajia. Kaikkia kombinaatioita ei ole tarpeellista julkaista, vaan ne voidaan ottaa järjestelmästä käyttöön tarvittaessa.

Kaksi kertaa vuodessa aineistosta on kuitenkin hyödyllistä tehdä muutaman sivun mittainen kooste. Koosteesta on ilmentävä mittareiden: motivaatio, hyödynnettävyys ja vaikuttavuus arvot joukko-osastoittain ja saapumiserittäin eriteltynä. Lisäksi on syytä tarkastella keskeisiä kysymyksiä luvun 6.3. kaltaisella tavalla. Mikäli jossakin kysymyksessä on tapahtunut poikkeuksellisen suuri muutos, on tällainen syytä tuoda raportissa esille. Myös tapaukset joissa vastausten vaihteluväli joukko-osastojen kesken on huomattavan suuri, ansaitsevat lähempää tarkastelua.

Valtakunnallisesti tulee järjestää kerran vuodessa kysely kuljettajakoulutuksesta myös reserviläisille. Tällöin saadaan viivästetty palaute koulutuksesta ja voidaan havainnoida asenteiden ja mielipiteiden kehittymistä kotiutumisen jälkeen. Järkevintä kysely on toteuttaa 1-2 vuoden kuluttua kotiutumisesta. Riittävä otanta on 300–500 henkilöä. Otannassa on kuitenkin huomioitava, että edustettuna on tasapuolisesti eri joukko-osastoissa palvelleita henkilöitä. Lisäksi otannan on muutenkin edustettava joukkoa tasapuolisesti niin koulutustaustojen, asuinpaikkojen ja muiden taustatietojen osalta. Tällä kyselyllä pystytään mittaamaan myös sotilaskuljettajakoulutuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Ennen kyselyn ottamista laajempaan käyttöön, onkin järkevää selvittää onko muilla yhteiskunnan toimijoilla, kuten esimerkiksi opetusministeriöllä, halukkuutta osallistua kyselyn toteuttamiseen. Kysely on käytännöllisintä toteuttaa Internetiä hyödyntäen.



Kuva 19: Sotilaskuljettajakoulutukseen liittyvien tietojen kerääminen

Oheisen kuvion mukaisesti vastuut jakautuvat tietojen keräämisen ja kokoamisen osalta joukko-osastoille ja kyselyn valtakunnalliselle hallinnoijalle. Puolustushaaraesikunnat eivät osallistu kyselyiden toteuttamiseen, vaan heille ainoastaan raportoidaan tulokset. Puolustushaarat voivat kuitenkin hyödyntää kyselyiden tuloksia sisäisesti toiminnan kehittämisessä ja parantamistoimenpiteiden suunnittelussa. Joukko-osastoissa kyselyiden tulokset käsitellään osana itsearviointi prosessia, joka on kuvattu luvussa 3. Itsearviointin tuloksena syntyy tarvittavat parantamissuunnitelmat toiminnan kehittämiseksi.

8.3. Kustannusseuranta

Sotilaskuljettajakoulutuksen kustannuksia on seurattava suhteessa koulutettujen kuljettajien määrään. Syntyneitä kustannuksia voidaan edelleen verrata koulutuksen mittaamisessa saavutettuihin tuloksiin. Vertailu on tärkeää eri joukko-osastojen välisten eroavaisuuksien havaitsemiseksi ja niiden analysoimiseksi. Kustannusseurannalla saadaan esille myös sellaiset kustannusvaikutukset, jotka on erityisen tärkeää huomioida valmisteltaessa seuraavaa tarjouskilpailua ja sen tuloksena tehtäviä hankintasopimuksia.

Kustannusseuranta tulee ohjeistaa valtakunnallisesti. Käytännön toimenpiteet jäävät kuitenkin joukko-osastojen tehtäviksi, jonka vuoksi ohjeistuksen on oltava selkeää ja seurantajärjestelmän riittävän yksinkertainen. Kuten luvussa 3.4 on esitetty, on Puolustusvoimilla olemassa valmis TRSS-prosessi kustannusten seuraamiseen. Tähän järjestelmään onkin otettava yhdek-

si mittariksi koulutetun kuljettajan hinta. Erikseen on seurattava C-luokan ajokortin ja CE-luokan ajokortin suorittaneita kuljettajia ja heidän koulutuksestaan aiheutuneita kustannuksia.

Haasteen kustannusten vertailulle joukko-osastoittain muodostaa oman kouluttajahenkilöstön käytön eroavaisuudet koulutuksen toteuttamisessa. Tämän vuoksi olisikin määriteltävä palveluhankinnan kustannusten lisäksi arvo omalle työlle. Sitä ei kuitenkaan pystytä nykyisen järjestelmän puitteissa toteuttamaan, joten asiantila on huomioitava siinä vaiheessa kun lukuja vertaillaan. Omalle henkilöstölle aiheutuvat sotaharjoitus-, ylityö- ja muut haittakorvaukset voidaan sen sijaan huomioida myös oman henkilöstön osalta.

Sotilaskuljettajakoulutuksen kustannukset on eroteltava myös ajokorttiin tähtäävään kuljettajaopetukseen ja perustason ammattipätevyyteen tähtäävään kuljettajakoulutukseen. Koulutuskustannukset jakautuvat voimassaolevien sopimusten ja tehdyn kustannusseurannan pohjalta siten, että E-luokan ajokorttiin annettava opetus perustason ammattipätevyyskoulutus huomioiden on hieman yli kaksinkertainen C-luokan ajokorttiopetukseen verrattuna.

Parhaaseen kustannusten seurantaan päästään kun kaikki sotilaskuljettajakoulutuksen ja -opetuksen kustannukset kohdennetaan ensinnäkin toiminnoittain joko varusmies-, reserviläis- tai palkatun henkilökunnan koulutukseen. Lisäksi kustannukset yksilöidään automaattisesti myös kustannuspaikoittain. Ajokorttiopetukselle ja ammattipätevyyskoulutukselle on määritettävä oma käyttösuunnitelman kohta. Seurattaviin kustannuksiin on huomioitava kaikki koulutuksesta aiheutuneet kustannukset, kuten palveluhankinnat, sotaharjoituskorvaukset, haittaja ylityöt, virkamatkakustannukset, opetus- ja oppimateriaalihankinnat, rekrytointi sekä toimittajille järjestettävät tilaisuudet.

Tällä menettelyllä saadaan riittävän tarkka erittely syntyneistä kustannuksista. Kustannuksia voidaan seurata suoraan tietojärjestelmistä käyttäen edellä mainittuja kriteerejä haku- ja rajausehtoina.

TRSS-tuotteisiin kustannusseuranta liittyy tuotetun kuljettajan hintana. Hinta muodostuu keskiarvona kaikista kuljettajista. Hintaa vertaillessa, on siten huomioitava kuinka suuri osa kuljettajista on ollut C-luokan ajokortin suorittaneita ja kuinka monelle on koulutettu E-luokan ajokortti. Toinen huomioitava tekijä kustannuksia vertailtaessa on alussa mainittu oman henkilökunnan käytön osuus annetussa opetuksessa ja koulutuksessa. Kuljettajien hinta on järkevää raportoida saapumiserittäin TURA:n ja VURA:n yhteydessä. Raportoinnissa on huomioi-

tava, että laskutuksen viive. Tämän johdosta TURA:n yhteydessä raportoidaan vuodenvaihteessa kotiutuneiden kuljettajien aiheuttama kustannus ja VURA:ssa kesällä kotiutuneiden kuljettajien koulutukseen perustuva kustannus.

8.4. Mittarit

Sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallintaan tuotetaan edellä kuvattujen kolmen osaprosessin tuotteena seuraavat mittarit:

1. Valittujen kuljettajien aloitusprosentti
2. Sotilaskuljettajakurssin korjattu läpäisyprosentti
3. Tutkintojen läpäisyyn tarvittujen suorituskertojen keskiarvo
4. Koulutettavien motivaatio
5. Koulutuksen vaikuttavuus
6. Koulutuksen hyödynnettävyys
7. Koulutetun kuljettajan hinta

Lisäksi mitataan vuosittain määritetyltä joukolta reserviläisiä

8. Reserviläisten motivaatio koulutuksen ylläpitämiseen
9. Koulutuksen vaikuttavuus
10. Koulutuksen hyödynnettävyys

Järkevä otanta vuosittain on noin 300–500 henkilöä. Näitä mittareita vertaamalla saadaan kattava kuva sotilaskuljettajakoulutuksen tilasta ja kehityssuunnista. Tarkkailemalla lukuja ja poimimalla niistä selkeästi keskiarvoa positiivisemmat tai negatiivisemmat tulokset pystytään ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin nopealla aikataululla. Kyselytutkimukset ja tilastoinnit mahdollistavat tuotetun aineiston kautta paneutumisen poikkeavuuden syihin. Tämän tarkemman analysoinnin avulla pystytään joko reagoimaan epäkohtaan tai hyödyntämään erinomaiseen tulokseen johtanut menetelmä myös muissa koulutuspaikoissa.

9. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen lähtökohtana on ollut Puolustusvoimissa annettavan sotilaskuljettajakoulutuksen perusteiden selvittäminen siten, että koulutukselle voidaan luoda toimiva ja tarkoituksenmukainen laatujärjestelmä. Tämän järjestelmän edellytyksien luomiseksi on käsitelty ja tarkasteltu jo olemassa olevia Puolustusvoimien käytäntöjä ja prosesseja, joita voidaan hyödyntää laatujärjestelmän luomisessa.

Ajokorttilakiin tulleet muutokset ovat johtaneet kuljettajakoulutuksen totaaliseen muuttumiseen ja sen johdosta myös laatujärjestelmän luominen on tarpeellista. Tämän tutkimuksen kautta on pystytty vastaamaan aiemmin ilmenneisiin tutkimuskohteisiin. Sotilaskuljettajakoulutuksen mittaus- ja palautejärjestelmälle on luotu perusteet, jotka ovat hyödynnettävissä toteutettaessa sotilaskuljettajakoulutuksen laadunhallintaa käytännössä.

Valintaprosessia on tutkittu ja esitys uudeksi valintaprosessiksi on luotu. Erikoisjoukkohaun edut ovat tulleet kiistattomasti osoitettua. Järjestelmän kustannustehokkuuden mittaamiselle tämän tutkimuksen tulokset eivät anna valmista ratkaisua. Sen sijaan kustannusten seurantaan soveltuva malli on siirrettävissä suoraan käytäntöön. Kyseisen mallin mukaista kustannusten seurantajärjestelmää on kokeiltu Panssariprikaatissa vuonna 2009. Kokeilusta saadut parannustarpeet on huomioitu esitettyssä mallissa. Vaikka esitetty malli ei mittaakaan absoluuttista kustannustehokkuutta, on sen avulla mahdollista vertailla eri joukko-osastoissa muodostuvia kustannuksia keskenään.

Koulutusmäärien vastaavuus joukkotuotannon tarpeisiin rajattiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Operatiivisen alan toimijoiden on kuitenkin helppo tuottaa aineistoa, joka vastaa kysymykseen. Tarkasteltaessa saapumiserittäin sijoitettujen kuljettajien määrää, saadaan käsitys kuinka paljon kuljettajia on koulutettu enemmän kuin sodan ajan tehtäviä on tarjoilla. Toisaalta, jos kuljettajia on koulutettu vähemmän, on se havaittavissa tuotettavien joukkojen henkilöstökokoonpanojen vajautena.

Koulutettavien sotilaskuljettajien määrän yhteensovittaminen joukkotuotannon tarpeiden kanssa ei ole tutkimusta vaativa asia. Joukkotuotannon nykyisillä malleilla koulutettavien sotilaskuljettajien määrä saadaan tarvetta vastaavaksi. Tutkimusta kaivattaisiin kuitenkin kuljettajien koulutuksen vastaavuudesta sodanajan tehtävään. Koska jokaisessa joukossa on kuljettajia ja heidän tehtävänsä vaihtelevat suuresti, vaatii asiantilan selvittäminen jatkotutkimusta. Ruotsin puolustusvoimissa sotilaskuljettajalla ei ole muita tehtäviä kuin ajoneuvon kuljettaminen. Suomessa ajoneuvon kuljettaja puolestaan on ryhmänsä jäsen, joka osallistuu taisteltehtäviin aina, kun häntä ei tarvita kuljettajan tehtävään. Kenttätykkiä vetävän maastokuorma-auton kuljettaja toimii tuliasemissa ammusmiehenä ja talousryhmän kuorma-auton kuljettaja osallistuu ruuanvalmistukseen ja siihen liittyviin aputoimiin. Kuvattu järjestely vaatii henkilöstön kaksoiskouluttamista. Samalla kun kuljettajakoulutukseen käytettävä aika on lisääntynyt ja koulutussisältö laajentunut, tulisi varusmiehelle kouluttaa myös hänen toisen tehtävänsä mukaiset asiat.

Tutkimuksen ohjaavan analyysin teorian mukaisesti lopputuloksena on saavutettu ehdotus jota on tutkimuksen edetessä arvioitu. Tutkimustyön aikana erilaisia vaihtoehtoja on iteroitu ja ehdotukset joihin on päädytty, on perusteltu. Ehdotuksen toteuttamiselle on ainakin kaksi vaihtoehtoa. Selvitystyötä voidaan jatkaa ottamalla syntynyt ehdotus tutkittavaksi toimintatutkimuksen keinoin. Muun muassa tästä syystä toimintatutkimusta on käsitelty tutkimusmenetelmää käsittelevässä luvussa. Toimintatutkimuksen keinoin prosessi voitaisiin ottaa käyttöön muutamissa joukko-osastoissa. Valintaprosessia voitaisiin Ilmavoimissa tutkia jo nykyisellään toimintatutkimuksen keinoin. Tämän tutkimuksen tarpeellisuus voidaan kyseenalaistaa, sillä Ilmavoimien erikoisjoukkohaun toteuttaminen on käytössä kokeiluna ja siitä saadut sekä saavat havainnot tullaan kirjaamaan. Näitä havaintoja käytetään pohjana, kun sotilaskuljettajien valintaprosessia kehitetään. Valintamenettelyyn on odotettavissa muutoksia jo lähivuosina.

Toinen vaihtoehto tutkimustulosten hyödyntämiselle on ottaa luotu esitys kehittämishankkeen pohjaksi. Tämän hankkeen kautta toteutettavalla uudistuksella on yhtymäkohtia ensimmäisen vaihtoehdon kanssa. Samalla tavalla järjestelmää on ensin kokeiltava pienemmällä joukolla, jotta siinä olevat puutteet saadaan korjattua ennen laajamittaista käyttöönottoa. Suurin ero tutkimuksellisen lähestymisen ja kehityshankkeen välillä on toiminnan ehdottomuus. Tutkimuksen perusteella järjestelmää voidaan ilman korkean tason päätöksiä kokeilla ja siitä voidaan melko helposti myös luopua. Mikäli ehdotuksen pohjalta päätetään luoda kehittämishanke, on päätös järjestelmän käyttöönottamisesta tehty ainakin jossain laajuudessa. Ehdotuksen viemistä käytäntöön helpottaa kehittämishankkeeseen liittyvät laajemmat resurssit. Hankkeeseen on sitoutettu henkilöstöä ja siihen on varattu rahaa. Tutkimuksellinen lähestymistapa saattaa kohdata helpommin muutosvastarintaa ja sitoutuneisuuden puutetta.

Tutkimuksen aineiston keräämiseksi tehdyt haastattelut olivat antoisia ja kaikki asiantuntijat suostuivat haastatteluihin. Haastattelut täydensivät erinomaisesti asiakirjoista ja muusta lähdemateriaalista saatuja tietoja. Varusmiehille osoitettu survey-tutkimus osoittautui toimivaksi ratkaisuksi niin teknisen toteutuksen kuin kysymystenkin osalta. Kyselysarja, kuten reserviläisillekin suunnattu kyselysarja, ovat toimivia ja niiden käyttäminen toteuttavien kyselyiden pohjana on tarkoituksenmukaista.

Tutkittaessa koulutusta ja sen laatua, tutkitaan aina myös ihmistä. Ihminen sisäistää ja kokee asiat eri tavalla. Ontologisten vaihtoehtojen käsittely voi vaikuttaa korkealentoiselta, mutta näidenkin tosiasioiden huomioiminen on tärkeää, kun kysymysten asettelua mietitään. Myös vastausten tulkinnassa on mietittävä, mitkä kaikki eri tekijät vaikuttavat kokonaisuuteen ja mihin niistä pystymme vaikuttamaan. Materialisti ja idealisti ymmärtävät lukemansa kysymyksen eri tavalla ja painottaa vastauksessaan erilaisia asioita. Kysyttäessä esimerkiksi halukkuutta sotilaskuljettajakurssille hakeutumiseen saattaa Popperin maailmassa 1 elävä materialisti hakeutua kurssille taloudellisen hyödyn vuoksi. Maailman 2 tunteilija etsii kurssilta elämyksiä ja maailman 3 idealisti on hakeutunut kurssille isänmaallisen arvomaailmansa johdattamana.

Toimintakyvyn näkökulma on huomioitava niin valinnoissa kuin opetussisällöissäkin. Fyysisen toimintakyvyn mittaaminen on yksinkertaisinta ja sotilaskuljettajien osalta riittävät testaukset pystytään tekemään lääkärintarkastusten yhteydessä. Haasteellisempaa on sen sijaan psyykkisen, sosiaalisen ja eettisen toimintakyvyn testaaminen. Mikäli näitä halutaan testata, on sotilaskuljettajakurssilaisille järjestettävä valintatilaisuus. Tällöinkin testaaminen keskittyy lähinnä psyykkisen toimintakyvyn testaamiseen.

Mikäli valintatilaisuuksia ei jatkossa haluta järjestää, on koulutuksessa painotettava näiden osa-alueiden kehittämistä. Kurssilta on oltava mahdollisuus myös kohtuullisin toimenpitein erottaa oppilas, joka selkeästi ei sovellu sotilaskuljettajaksi. Mikäli valintatilaisuus järjestettäisiin, olisi se toteutettava joukko-osastoissa. Tilaisuudessa tehtäisiin psykologisia testejä ja samalla oppilasehdokkaiden haastatteleminen olisi mahdollista. Valintatilaisuuteen osallistuminen olisi myös merkki todellisesta kiinnostuksesta sotilaskuljettajakoulutusta kohtaan ja osaltaan sitouttaisi hakijoita. Mikäli hakija on nähnyt vaivaa tullakseen valintatilaisuuteen, hän lienee vakavasti hakeutumassa kurssille. Valintatilaisuus antaisi myös mahdollisuuden kertoa laajemmin sotilaskuljettajakoulutuksesta, kurssien sisällöistä ja tulevista palvelustehtävistä.

Päätutkimusongelmana oli: Millainen laadunvalvonta- ja palautejärjestelmä sotilaskuljettajakoulutuksessa on oltava koulutuksen tason ja kustannustehokkuuden takaamiseksi? Tämän ongelman ratkaisemiseksi tarvittiin paljon taustatietoa vallitsevista käytännöistä. Kahdeksannessa luvussa esitetyn ratkaisun ohella voidaan korostaa ratkaisun yksinkertaisuuden ja selkeyden tarvetta. Järjestelmän on oltava selkeästi sellaisen toimijan vastuulla, joka pystyy ja haluaa koordinoida sitä valtakunnallisesti. Tällöin valinta kohdistuu Pääesikuntaan. Prosessin omistaja on siis oltava Pääesikunnassa, ja kuten aiemmin todettua, osaston on syytä olla sama kuin kuljettajakoulutusta ohjaava osasto. Tällä perusteella tarkoituksenmukaisinta on, että prosessin omistaa ja sitä ohjaa sekä kehittää logistiikkaosasto.

Omistajuuden ohella prosessin onnistumisen toinen tärkeä edellytys on kaikkien toimijoiden sitouttaminen prosessiin. Tämä saavutetaan laatimalla prosessista riittävän yksinkertainen. Joistain ylevistä tavoitteista kannattaa luopa, mikäli ne tekevät prosessin kohtuuttoman rasakaksi. Kyselyitä ei saa olla liikaa ja ne eivät saa olla liian pitkiä. Kyselyiden toteuttaminen on oltava teknisesti helppoa ja ne eivät saa työllistää joukko-osastoja kohtuuttomasti.

Kolmas edellytys on prosessin tarkka ja yksiselitteinen kuvaaminen. Kuvauksen pohjalta pystytään luomaan riittävän yksityiskohtaiset ja ymmärrettävät ohjeet toimintojen toteuttamiseksi. Kun jokainen osallistuja tietää tarkasti omat tehtävänsä ja niihin liittyvät määräajat, on onnistumiselle luotu edellytykset.

Prosessia on myös jatkuvasti tarkasteltava kriittisesti ja kehitettävä ilmenneiden tarpeiden mukaan. Muutoksen takia uudistuksia ei pidä tehdä, vaan uudistusten on perustuttava havaituihin epäkohtiin tai löydettyyn keinoon toteuttaa jokin osa toiminnoista entistä laadukkaammin.

Koulutuksen kehittäminen toteutetaan joukko-osastoissa myös itsearviointien kautta. Sotilaskuljettajia kouluttava organisaatio saa palautetta yksiköiltä, joihin se on kouluttanut kuljettajia. Koulutustaso ja siinä mahdollisesti olevat puutteet paljastuvat tehokkaimmin sotilaskuljettajan toimiessa tehtävässä, mihin hänet on koulutettu. Yksikkö, jossa kuljettaja palvelee, toteaa kehittämistarpeen kuljettajien koulutuksessa ja kirjaa sen itsearviointinsa yhteydessä.

Kuljettajia kouluttava yksikkö saa tiedon kehittämistarpeesta itsearviointi -prosessin kautta. Tämä kehittämistarve huomioidaan kouluttavan yksikön itsearvioinnissa, jonka yhteydessä selvitetään syyt koulutusvajaseen ja keinot sen korjaamiseksi. Tarvittaessa sotilaskuljettajakoulutusta antava yksikkö tekee arvioinnin jälkeen parantamissuunnitelman, jolla koulutus saadaan vastaamaan esille tuotuun tarpeeseen. Mikäli parantamissuunnitelma ja sen tuomat muutokset katsotaan merkittäväksi, raportoidaan tehdyistä havainnoista ja kehitystoimenpiteistä koulutusta ohjaavalle organisaatiolle ja toimenpiteitä voidaan hyödyntää valtakunnallisesti. Kyseisellä mallilla parhaat käytännöt saadaan tehokkaasti käyttöön ja sama kehittämis-työtä ei tarvitse tehdä erikseen jokaisessa joukko-osastossa.

Mittareiden validiteetti eli varmuus sitä, että ne mittaavat haluttua asiaa, varmistetaan käyttämällä koulutuksen laadunarvioinnissa kyselytutkimusten ohella asiantuntija arviointia. Koulutuksen seuraaminen on oltava jokaisessa kouluttavassa yksikössä jatkuvaa ja ajoittain myös ulkopuolisen henkilön tai kollegion suorittamaa.

Reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuus perustuu virallisten asiakirjojen huolelliseen tarkasteluun ja tietojen varmentamiseen haastatteluilla. Kyselyiden reliabiliteetti taataan riittävän suurella otannalla ja varmentavilla kysymyksillä. Vastauskäyttäytymistä voidaan tarkastella vertaamalla henkilön antamia vastauksia toisiaan lähellä oleviin kysymyksiin. Tulosten luotettavuutta kuvaa osiltaan myös hajonta. Mitä suurempi hajonta vastausten välillä on, sitä varautuneemmin on suhtauduttava saatuihin tuloksiin. Huomiotta ei pidä kuitenkaan jättää, että yksilöt saattavat kokea asiat hyvinkin eritavalla.

Jatkotutkimuksen avulla voidaan selvittää miten järjestelmä käytännössä pystyy vastaamaan sille asetettuihin tavoitteisiin. Muita jatkotutkimuksen aiheita ovat sotilaskuljettajakoulutuksen yhteiskunnallisen vaikutuksen laajempi kartoittaminen, perustason ammattipätevyyden jatkokoulutukseen sitouttaminen kertausharjoituksilla sekä sotilaskuljettajakoulutuksen toteuttaminen osana ammatillista koulutusta.

Tutkimuksessa esitetyn laadunhallintajärjestelmän käyttöönotto edellyttää kaikkien toimijoiden sitouttamista prosessiin. Järjestelmän joustavan käyttöönoton takaamiseksi prosessia on rohkeasti kokeiltava ja sen käyttöönottoon on sijoitettava riittävät resurssit. Valtakunnallisella ohjauksella prosessista saadaan toimiva järjestelmä kuljettajakoulutuksen laadun ylläpitämiseen, kehittämiseen ja uudistumiseen. Pitkällä aikavälillä prosessiin kohdenneet varat saadaan takaisin entistä laadukkaamman ja kustannustehokkaamman sotilaskuljettajakoulutuksen muodossa.

LÄHTEET

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Puolustusvoimien asiakirjat:

Voimassa olevat normit:

PVHSM KULJETUS 001 - PETEKNTARKOS SOTILASAJONEUVOJEN AJO-OIKEUDET/HH110/10.3.2011

PVHSM KULJETUS 003 - PETEKNTARKOS PUOLUSTUSVOIMIEN LIIKENNE- JA AJO-OPETTAJAT HF946/16.9.2009

PVHSM KULJETUS 004 - PETEKNTARKOS KULJETTAJAOPETUKSEN JA -KOULUTUKSEN AIHEET JA SISÄLTÖ/HH241/10.3.2011

PVOHJE KULJ 002 - PELOGOS PUOLUSTUSVOIMIEN KULJETUSTOIMIALA/HG821/26.7.2010

PVHSM KULJ 004 - PELOGOS KULJETTAJIEN PERUSTASON AMMATTIPÄTEVYYSKOULUTUS PUOLUSTUSVOIMISSA/HH273/8.6.2011

PVHSM KULJ 005 - PELOGOS SOTILASAJONEUVOJEN KÄYTTÖ PUOLUSTUSVOIMISSA/HG163/2.8.2010

PVOHJE LAADUNHALLINTA 001 – PEMATOS, LAADUNHALLINTA PUOLUSTUSVOIMISSA/HH650/17.6.2011

PV KÄSKY LOGISTIIKKA 001 - PUOLUSTUSVOIMIEN LOGISTIIKKASTRATEGIA (PV LOGSTRA)/HE810/14.8.2008

Muut Puolustusvoimien asiakirjat:

PE:n suunnitteluosaston asiakirja HD521/2007: Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta Puolustusvoimissa

Pääesikunta, Teknillinen tarkastusosasto PAK 04:04, HB2728/22.12.2004

PE:n asiakirja HF1338/11.11.2009, PVHSM KULJETUS 001 – PETEKNTARKOS Puolustusvoimien ajoneuvojen ajo-oikeudet

PE:n asiakirja HF1667/30.12.2009 PVHSM KULJETUS 004 – PETEKNTARKOS Kuljettajaopetuksen ja –koulutuksen aiheet ja sisältö

Pääesikunta, Logistiikkaosasto, Kuljettajakoulutuksen pilotointityöryhmä. Kuljettajakoulutuksen ja –opetuksen pilotoinnin loppuraportti 2008, AF6496/4.6.2009

PE:n asiakirja AD17281/27.6.2007 Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen kokonaisjärjestelyt

PE:n henkilöstöosaston ak AG21069/4.10.2010: Kyselypalveluiden ohjausryhmän muistio 1.10.2010

ILMAV:n asiakirja CF7688/28.5.2009 ILMAVOIMIEN SOTILASKULJETTAJIEN VALINTA ERIKOISJOUKKOHAUN KAUTTA

PE:n asiakirja AF18374/24.9.2009 PÄÄTÖS ILMAVOIMIEN ESIKUNNAN ESITYKSEEN ILMAVOIMIEN SOTILASKULJETTAJIEN VALINNASTA ERIKOISJOUKKOHAUN KAUTTA

Panssariprikaatin toimintatapasopimus 4600000399/PSPR 2009, kopio tutkijan hallussa

MAAVMATLE:n asiakirja 4.12.2008 PERUSTELUMUISTIO: KULJETTAJAOPETUKSEN JA –KOULUTUKSEN PALVELUHANKINTA

PEOPOS:n ohje 2/11.2/D/I/VIRK/19.1.2004 Strateginen suunnittelu Puolustusvoimissa normaaliaikana

Muut asiakirjat:

Liikenne- ja viestintäministeriön mietintö: III ajokorttidirektiivin täytäntöönpano, 14.4.2009

Räinä Mikko, Sokka-hankkeen loppuraportti, 2007, raportti tutkijan hallussa

AKE:n päätös koulutusohjelman hyväksymisestä kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyys koulutukseen, 303/3.2.19/2008, 17.6.2008, Ajoneuvohallintokeskus

Opinnäytteet ja tutkimukset:

Juntunen Jouni, Autere Vesa, Juntunen Mari ja Saarinen Timo, 2009. Sotilaskuljettajakoulutus ja liike-elämän kuljettajapula, kyselytutkimukset varusmiehille ja kuljetusyrittäjille. Tutkimusraportti, Oulun Yliopisto, tammikuu 2009

Pääesikunta, Logistiikkaosasto, Sotilaskuljettajille suunnattu kysely 2006, tulostettu 23.8.2008, materiaali tutkijan hallussa

Lemminki, Juha, Laatutoiminta Puolustusvoimien koulutusorganisaatiossa sekä Pk-yrityksessä vuosina 2000 ja 2006, marraskuu 2006

Haastattelut:

Mauri Etelämäki, everstiluutnantti, huollon opettaja, MPKK, keskustelu 22.10.2009

Petteri Keskinen, yliluutnantti, autokoulun ja koulutuskeskuksen johtaja, PSPR, 12.3.2010 ja 18.5.2011

Kai Laine, kaupallinen asianhoitaja, MAAVMATLE, 20.8.2010

Antero Johansson, filosofian maisteri, Käyttäytymistieteiden laitos, MPKK 14.12.2010

Mathias Segergren, majuri, Ruotsin Puolustusvoimat, 21.1.2011 ja 7.4.2011

Kenneth Mattsson, majuri, Trängregementet LogS chief, Ruotsin Puolustusvoimat, 14.4.2011

Muut:

Pääesikunta, Logistiikkaosasto, Puolustusvoimien kuljettajakoulutusuudistuksen esittelykalvot, 30.5.2008, materiaali tutkijan hallussa

SKAL:n ja ALT:n kirje Pääesikunnalle 21.5.2007, kopio tutkijan hallussa

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten liitto Ry, Lausunto Pääesikunnalle, 23.5.2007, kopio tutkijan hallussa

Juha Nyberg, ILMAVE, Kulti-järjestelmästä tuotettu raportti suoritettujen ajokorttien määrästä, ajettu 30.3.2010, raportti tutkijan hallussa

JULKAISTUT LÄHTEET

Kirjallisuus:

Aaltola, J. & Vaali, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Chydenius-Instituutin julkaisuja 2/2001. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja, Atena kustannus.

Punch, K.F. 2003 (reprinted 2005). Survey research. The Basics. Great Britain: Athenaeum Press Ltd

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko, Sajavaara Paula, 1997, Tutki ja Kirjoita, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 2005

Syrjälä Leena, Ahonen Sinikka, Syrjäläinen Eija, Saari Seppo, 1994, Laadullisen tutkimuksen työtapoja, Helsinki

Niiniluoto Ilkka, 2003, Tiedon rakastaminen, Helsinki

Toiskallio Jarmo (Toim) Toimintakyky sotilaspedagogiikassa, Maanpuolustuskorkeakoulu Koulutustaidon laitos Julkaisusarja 2 N:o 4, 1998, Vaasa: Ykkös-Offset Oy

Artikkelit:

Vartia, A, Armeijalta apua kuskipulaan, Kauppalehti Vip 16.4.2007, s. 8-9

Eskelinen, Ulla, Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksesta suoraan ammattiin, Kuljetusyrittäjä 1/2009, s. 10–11, Painotalo Auranen Oy, Forssa 2009

Moisio, Pasi, Koulutus on kuljetusalan megatrendi, Kuljetusyrittäjä 1/2008, s. 5, Painotalo Auranen Oy, Forssa 2008

Laurila, A-L. 2009. Aamulehden 19.10.2009 artikkeli: Ekholm ehti ajaa kuormurikortin vanhalla mallilla, uudet oppilaat katosivat autokouluista. Tampere: Kustannus Oy Aamulehti

Lait ja säädökset:

Suomen säädöskokoelma:

Laki kuorma ja linja-autokuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273

Tieliikennelaki 3.4.1981/267

Ajokorttilaki 29.4.2011/386

Asetus kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä 640/2007

Ajokorttiasetus 7.9.1990/845

Valtioneuvoston asetus ajokorteista 5.5.2011/423

EU:n säädöskokoelma: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/59/EY, 10.9.2003

EU:n säädöskokoelma: Ajokorttidirektiivi 2006/126/EY, 30.12.2006

Internet-lähteet:

Puolustusvoimien koulutusportaali, Liikenneopettajien jatkokoulutuksen työtila,
https://www.milnet.fi/gene/kopo/index_popup.asp?id=4624&course=4624, viitattu 12.4.2010

Puolustusvoimien kuljettajakoulutus sivusto:
http://tietokannat.mil.fi/kuljettajakoulutus/news.php?action=show_article&article_id=29&page_id=2&language=fi_FI, viitattu 12.4.2010

Routio Pentti, Tuotetiede- tuotteiden kehittämistä avustava tutkimus, Internet-painos
25.1.2006.

<http://www2.uiah.fi/projects/metodi/002> , viitattu 20.7.2011

Muut julkaisut:

Pääesikunta, Viestintäosasto. 2009. Puolustusvoimat, Toimintakertomus 2008. Helsinki: Edita Prima Oy

Pääesikunta, Viestintäosasto. 2010. Puolustusvoimat, Vuosikertomus 2010. Helsinki: Edita Prima Oy

Pääesikunta, Henkilöstöosasto, 2005, Puolustusvoimien henkilöstöstrategia (HESTRA) 2005. Helsinki: Edita Prima Oy

Harinen, Olli. Näkökulmia sotilassosiologiaan, Artikkeleita vuosilta 1991–2009. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos, julkaisusarja 1, nro 1/2010, Edita Prima Oy, Helsinki 2010.

Keski-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskus, julkaisuja B3, Alihankinta ja ulkoistaminen, Esiselvitys, 2005, Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino

Kenttäohjesääntö, yleinen osa: Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet, 2008

Puolustusvoimien prosessikäsikirja Versio 2.0 24.2.2003

The EFQM Excellence Model 2003 -suomenkielinen käännös. Laatukeskus

LIITTEET

1. Ajokorttiluokat
2. Kysymyssarja varusmiehille
3. Kysymyssarja reserviläisille

LIITE 1: AJOKORTTILUOKAT

(LVMa 845/1990, 5§, 10§)

- M-luokka, mopot

Ikäraja 15 vuotta. Mopon kuljettamiseen ei vaadita mopokorttia, jos on täyttänyt 15 vuotta ennen 1.1.2000. Kevyen nelipyörän kuljettamiseen vaaditaan aina vähintään mopokortti.

- T-luokka, traktorit

Ikäraja 15 vuotta. Traktorit (ei liikennetraktorit), moottorityökoneet ja moottorikelkat niihin kytkettyine hinattavine ajoneuvoineen.

- A1-luokka, moottoripyörät, joiden sylinteritilavuus on enintään 125 cm³ ja teho enintään 11 kW

Ikäraja 16 vuotta. A1-luokan ajokortin omaavan henkilön täyttäessä 18 vuotta, hän voi muuttaa ajokortin A-luokan kortiksi ilman erillistä tutkintoa tai opetusta. Kaksi ensimmäistä vuotta uusi ajokortti oikeuttaa ajamaan enintään 25 kW tehoista (34 hv) moottoripyörää, jonka tehopainosuhteen on oltava alle 0,16 kW/kg. Henkilön täytettyä 20 vuotta tämä rajoitus poistuu automaattisesti.

- A-luokka, muut kuin A1-luokan moottoripyörät.

Ikäraja 18 vuotta. Ns. rajoittamattoman ison A:n suorittamiseksi henkilön on oltava vähintään 21-vuotias (katso A1-luokka).

- B-luokka, henkilö- ja pakettiautot

Ikäraja 18 vuotta. Sellaiset henkilö- ja pakettiautot sekä muut ajoneuvot, joiden kokonaismassa on enintään 3 500 kg ja joissa kuljettajan lisäksi on tilaa enintään kahdeksalle henkilölle, sekä ajoneuvoyhdistelmät, joiden vetoauto kuuluu tähän luokkaan ja joissa hinattavan ajoneuvon kokonaismassa on enintään 750 kg tai koko yhdistelmän kokonaismassa enintään 3 500 kg eikä hinattavan ajoneuvon kokonaismassa ylitä vetoauton omamassaa.

- BE-luokka

Ikäraja 18 vuotta. B-luokan ajoneuvot, joihin on kytketty kokonaismassaltaan yli 750 kg:n perävaunu ja yhdistelmän kokonaismassa on yli 3 500 kg, tai perävaunun kokonaismassa on suurempi kuin vetoauton omamassa.

.

- BC-luokka, kuorma-autot

Ikäraja 18 vuotta, vuodesta 2013 alkaen 21 vuotta. Kuorma-autot ja muut ajoneuvot, joiden kokonaismassa ylittää 3 500 kg ja joissa on kuljettajan lisäksi tilaa enintään kahdeksalle henkilölle, ajoneuvoyhdistelmät, joiden vetoauto kuuluu tähän luokkaan ja joissa hinattavan ajoneuvon kokonaismassa on enintään 750 kg, sekä liikenne traktorit niihin kytkettyine hinattavine ajoneuvoineen.

- D1-luokka, pienet linja-autot

Ikäraja 21 vuotta, kuitenkin 18 vuotta jos henkilö on suorittanut linja-auton kuljettajan ammatillisen perustutkinnon ja hänellä on perustason ammattipätevyys. Linja-autot ja muut ajoneuvot, joissa kuljettajan lisäksi tilaa useammalle kuin kahdeksalle, kuitenkin enintään 16 henkilölle, ja ajoneuvoyhdistelmät, joiden vetoauto kuuluu tähän luokkaan ja joissa hinattavan ajoneuvon kokonaismassa on enintään 750 kg.

- D-luokka, linja-autot

Ikäraja 21 vuotta, kuitenkin 18 vuotta jos henkilö on suorittanut linja-auton kuljettajan ammatillisen perustutkinnon ja hänellä on perustason ammattipätevyys. Muut kuin D1-luokan linja-autot ja muut ajoneuvot, joissa kuljettajan lisäksi tilaa useammalle kuin kahdeksalle henkilölle, sekä ajoneuvoyhdistelmät, joiden vetoauto kuuluu tähän luokkaan ja joissa hinattavan ajoneuvon kokonaismassa on enintään 750 kg.

- E-luokka, ajoneuvoyhdistelmät, jotka eivät kuulu edellä mainittuihin luokkiin.

Ikäraja 18/21 vuotta, 2013 lukien aina 21 vuotta.

- C1/C1E-luokka

C1 ikäraja 18 vuotta. C1E ikäraja 18/21 vuotta. C1-luokan ajokortti oikeuttaa kuljettamaan kevyitä kuorma-autoja, joiden kokonaismassa on enintään 7 500 kg. C1E-luokan ajokortti oikeuttaa kuljettamaan ajoneuvoyhdistelmiä, joissa vetoauto kuuluu C1-luokkaan ja yhdistelmän kokonaismassa on enintään 12 000 kg sekä perävaunun kokonaismassaa ei ylitä vetoauton omamassaa.

- D1E-luokka

D1E-luokan ajokortti oikeuttaa kuljettamaan ajoneuvoyhdistelmiä, joissa vetoauto kuuluu D1-luokkaan ja yhdistelmän kokonaismassa on enintään 12 000 kg sekä perävaunun kokonaismassaa ei ylitä vetoauton omamassaa.

- PvC

Puolustusvoimissa annettu C-kortti, joka oikeuttaa C-kortin oikeuksien lisäksi kuljettamaan sellaista Puolustusvoimien ajoneuvoyhdistelmää, jonka vetoauto kuuluu C-luokkaan ja jossa hinattavan ajoneuvon kokonaismassa on enintään 3500kg (LVMa667/1993 4§)

A-luokan ajoneuvon ajo-oikeuden haltija saa kuljettaa myös A1-luokan ajoneuvoja, A1-, A- tai B-luokan ajoneuvon ajo-oikeuden haltija saa kuljettaa myös M- ja T-luokan ajoneuvoa.

**LIITE 2: SOTILASKULJETTAJAKOULUTUKSEN KYSYMYSSARJA
VARUSMIEHILLE**

1. Ikä

- A. 18–19
- B. 20
- C. 21
- D. 22
- E. 23
- F. 24 tai yli

2. Saapumiserä

- A. 1/2009
- B. 2/2009
- C. 1/2010
- D. 2/2010

3. Koulutustaso

- A. Peruskoulu
- B. Lukio
- C. Ammatillinen oppilaitos
- D. Ammattikorkeakoulu
- E. Korkeakoulu tai yliopisto
- F. Tieteellinen jatkokoulutus

4. Kuljetusalan koulutus

- A. Ei mitään
- B. Ammattipätevyyskoulutus
- C. Ammattitutkinto
- D. Ammattikorkeakoulututkinto
- E. Muu tutkintoon johtanut kuljetusalan koulutus

5. Työkokemus yleensä

- A. Ei mitään
- B. Alle 6 kk
- C. 6-12 kk
- D. 1-2 vuotta
- E. 2-3 vuotta
- F. Yli 3 vuotta

6. Kuljetusalan työkokemus

- A. Ei mitään
- B. Alle 6 kk
- C. 6-12 kk
- D. 1-2 vuotta
- E. 2-3 vuotta
- F. Yli 3 vuotta

7. Asuinkunnan koko

- A. Alle 10 000 asukasta
- B. 10 000–30 000 asukasta
- C. 30 001–100 000 asukasta
- D. yli 100 000 asukasta

8. Asuinpaikan tyyppi

- A. Kaupungin keskusta
- B. Esikaupunkialue tai kaupunkilähiö
- C. Kuntakeskus tai muu taajama
- D. Maaseudun haja-asutusalue

9. Ajokorttiluokka ennen varusmiespalvelusta

- A. B
- B. BE
- C. C
- D. E
- E. D
- F. BECEDE

10. Sidokset kuljetusalaan

- A. Perheelläni ei ole mitään sidoksia kuljetusalaan
- B. Joku perheenjäsenistäni työskentelee satunnaisesti kuljetusalalla
- C. Perheessäni on kuljetusalalla työskentelevä
- D. Perheessäni on kuljetusalan yrittäjä

11. Osallistuminen perheyrittäjän toimintaan

- A. Perheessäni ei ole kuljetusalan yrittäjää
- B. En ole osallistunut, enkä aio osallistua
- C. En ole osallistunut, mutta aion osallistua
- D. Olen osallistunut, mutta en aio jatkossa osallistua
- E. Olen osallistunut ja aion jatkossakin osallistua
- F. Näen todennäköisenä, että yritys siirtyy tulevaisuudessa vastuulleni

12. Mistä sait ensimmäisen kerran tiedon sotilaskuljettaja-koulutuksesta?

- A. Olin itse ottanut selvää
- B. Kutsunnoissa
- C. Medialta (sanomalehdet, internet, televisio)
- D. Ennen varusmiespalvelusta kotiin lähetetystä kirjeestä
- E. Kuulin ensimmäistä kertaa varusmiespalveluksessa koulutusvalinnoista kerrottaessa
- F. Tullessani kurssille

13. Astuin palvelukseen

- A. Autokomppaniaan
- B. Muuhun Parolan Pataljoonan yksikköön
- C. Jääkäriyksikörykmenttiin
- D. Helsingin Ilmatorjuntapatteristoon
- E. Hämeen Panssaripataljoonaan
- F. Muuhun joukko-osastoon, kuin Panssariprikaatiin

14. Henkilöstöryhmä

- A. Kuulun miehistöön
- B. Olen varusmiesjohtaja tai valittu kyseiseen koulutukseen

15. Miten valikoiduit kurssille?

- A. Hakeuduin itse aktiivisesti
- B. Olin halukas menemään kurssille, kun vaihtoehtoa tarjottiin
- C. Minut komennettiin kurssille ja menin sinne mielelläni
- D. Minut komennettiin kurssille, mutta mieluummin olisin mennyt muuhun koulutukseen
- E. Olen kurssilla täysin vasten tahtoani

16. Miten suhtaudut opiskeluun kurssilla?

- A. Pyrin aktiivisesti ottamaan kaiken hyödyn opetuksesta
- B. Opiskelen siten, että kurssi menee mukavasti läpi ja pystyn laajentamaan osaamistani
- C. Opiskelen vain sen verran mitä läpäisy vaatii
- D. En aio olla kovin aktiivinen, mutta toivoisin sen kuitenkin läpäiseväni
- E. Minulle on aivan sama meneekö kurssi läpi ja opinko mitään

17. Mikä on koulutuksen tärkein anti?

- A. Ajokokemus
- B. Ajokorttiluokan korotus
- C. Ammattipätevyys
- D. Muut luvat (ADR, tieturva, ensiapu)

18. Mikä on toiseksi tärkein anti?

- A. Ajokokemus
- B. Ajokorttiluokan korotus
- C. Ammattipätevyys
- D. Muut luvat (ADR, tieturva, ensiapu)

19. Mikä on tärkein tavoitteesi kurssilla?

- A. Päteytyminen sotilaskuljettajana
- B. Päteytyminen ammattikuljettajana
- C. Muodollisten pätevyyksien saaminen

20. Mikä on todennäköinen korttiluokkasi palveluksen jälkeen?

- A. C***
- B. CE**
- C. C*D*
- D. CEDE

21. Miten aiot hyödyntää saamaasi koulutusta?

- A. Minulla on jo työpaikka, jossa koulutusta voin hyödyntää
- B. Aion hankkia työpaikan, jossa koulutusta voin hyödyntää
- C. Työpaikka, jossa koulutuksesta on hyötyä, on yksi monien mahdollisten vaihtoehtojen joukossa
- D. Aion tehdä osa-aikaisesti työtä, jossa hyödynnän
- E. Näen saamani pätevyyden varasuunnitelmana, jos muut suunnitelmani eivät toteudu
- F. En usko että tulen hyödyntämään mitenkään

22. Miten kurssi muuttaa asemaasi työmarkkinoilla?

- A. Minulla on riittävät perusteet toimia kuljetusalan tehtävissä jo ennen kurssia
- B. Ilman kurssia en pääsisi kuljetusalan tehtäviin
- C. Kurssi ei vaikuta työllistymiseeni mitenkään

23. Olisitko hankkinut vastaavan koulutuksen, jos sitä ei olisi saanut osana varusmiespalvelusta?

- A. Kyllä
- B. Olisin saattanut harkita
- C. En

24. Miten helposti uskoisit saavasi vastaavat pätevyudet siviilissä?

- A. Helpommin
- B. Suunnilleen samalla vaivalla
- C. Hieman vaivalloisemmin
- D. Paljon vaivalloisemmin
- E. Pidän lähes mahdottomana

Kysymyksissä 25 - 44 vastausvaihtoehdot ovat seuraavat:

- A. Täysin samaa mieltä
- B. Jokseenkin samaa mieltä
- C. Hieman eri mieltä
- D. Täysin eri mieltä
- E. En tiedä

25. Sotilaskuljettajakoulutus antaa perusteet toimia sotilaskuljettajana**26. Sotilaskuljettajakoulutus antaa perusteet toimia kuljettajana kuljetusyrityksessä****27. Kurssin jälkeen minulla on hyvät mahdollisuudet päästä töihin kuljetusyritykseen****28. Koulutus on lisännyt haluani hakeutua kuljetusalan tehtäviin****29. Olisin hankkinut ammattipätevyyden joka tapauksessa, vaikkei se olisi ollut mahdollista varusmiespalveluksessa****30. On hyvä, että osa kouluttajista on siviilejä****31. Koulutuksen järjestelyt ovat hyvät****32. Ammattipätevyyden saaminen osana varusmiespalvelusta on hyvä asia****33. Kävisin ammattipätevyyskoulutuksen armeijassa, vaikka se olisi vapaaehtoista****34. Ammattipätevyyskoulutus parantaa myös valmiuksiani toimia sotilaskuljettajana****35. Kuljettajakoulutus on liian sotilaallista****36. Kuljettajakoulutus on riittävän sotilaallista****37. Kurssimateriaali on laadukasta ja tarkoituksenmukaista****38. Koen itseni etuoikeutetuksi saadessani sotilaskuljettajakoulutuksen****39. Tulen suosittelemaan sotilaskuljettajakoulutusta ystäville****40. Puolustusvoimat on onnistunut kuljettajakoulutuksessa****41. Mikäli nyt valitsisin palvelustehtävääni, pyrkisin sotilaskuljettajakurssille****42. Sotilaskuljettajakurssi on liian haastava****43. En olisi suorittanut varusmiespalvelusta, ellen saisi kuljettajakoulutusta****44. Käytän paljon vapaa-aikaani kurssin suorittamiseen**

**LIITE 3: SOTILASKULJETTAJAKOULUTUKSEN KYSYMYSSARJA
RESERVILÄISILLE**

Taustakysymykset:

1. Syntymävuosi

- A. 18–19
- B. 20
- C. 21
- D. 22
- E. 23
- F. 24 tai yli

2. Saapumiserä

- A. 1/2009
- B. 2/2009
- C. 1/2010
- D. 2/2010

3. Koulutustaso ennen varusmiespalvelusta

- A. Peruskoulu
- B. Lukio
- C. Ammatillinen oppilaitos
- D. Ammattikorkeakoulu
- E. Korkeakoulu tai yliopisto
- F. Tieteellinen jatkokoulutus

4. Koulutustaso nyt

- A. Peruskoulu
- B. Lukio
- C. Ammatillinen oppilaitos
- D. Ammattikorkeakoulu
- E. Korkeakoulu tai yliopisto
- F. Tieteellinen jatkokoulutus

5. Kuljetusalan koulutus ennen varusmiespalvelusta

- A. Ei mitään
- B. Ammattipätevyyskoulutus
- C. Ammattitutkinto
- D. Ammattikorkeakoulututkinto
- E. Muu tutkintoon johtanut kuljetusalan koulutus

6. Kuljetusalan työkokemus ennen varusmiespalvelusta

- A. Ei mitään
- B. Alle 6 kk
- C. 6-12 kk
- D. 1-2 vuotta
- E. 2-3 vuotta
- F. Yli 3 vuotta

7. Ajokorttiluokka ennen varusmiespalvelusta

- A. B
- B. BE
- C. C
- D. E
- E. D
- F. BECEDE

8. Sidokset kuljetusalaan

- A. Perheelläni ei ole mitään sidoksia kuljetusalaan
- B. Joku perheenjäsenistäni työskentelee satunnaisesti kuljetusalalla
- C. Perheessäni on kuljetusalalla työskentelevä
- D. Perheessäni on kuljetusalan yrittäjä

9. Osallistuminen perheyrittäjien toimintaan

- A. Perheessäni ei ole kuljetusalan yrittäjää
- B. En ole osallistunut, enkä aio osallistua
- C. En ole osallistunut, mutta aion osallistua
- D. Olen osallistunut, mutta en aio jatkossa osallistua
- E. Olen osallistunut ja aion jatkossakin osallistua
- F. Näen todennäköisenä, että yritys siirtyy tulevaisuudessa vastuulleni

10. Mistä sait ensimmäisen kerran tiedon sotilaskuljettaja-koulutuksesta?

- A. Olin itse ottanut selvää
- B. Kutsunnoissa
- C. Mediaalta (sanomalehdet, internet, televisio)
- D. Ennen varusmiespalvelusta kotiin lähetetystä kirjeestä
- E. Kuulin ensimmäistä kertaa varusmiespalveluksessa koulutusvalinnoista kerrottaessa
- F. Tullessani kurssille

11. Kävin sotilaskuljettajakurssin

- A. PSPR
- B. KAIPR
- C. KARPR
- D. TYKPR
- E. KAARTJR
- F. jne.

12. Henkilöstöryhmä

- A. Kuulun miehistöön
- B. Olen varusmiesjohtaja tai valittu kyseiseen koulutukseen

Varsinaiset kysymykset:

20. Mikä oli korttiluokkasi palveluksen jälkeen?

- A. C***
- B. CE**
- C. C*D*
- D. CEDE

21. Oletko ajanut korttiluokkasi mukaisia ajoneuvoja kotiutumisesi jälkeen?

- A. Säännöllisesti
- B. Satunnaisesti
- C. En lainkaan

22. Miten kurssi muutti asemaasi työmarkkinoilla?

- A. Minulla on riittävät perusteet toimia kuljetusalan tehtävissä jo ennen kurssia
- B. Ilman kurssia en pääsisi kuljetusalan tehtäviin
- C. Kurssi ei vaikuta työllistymiseeni mitenkään

23. Olisitko hankkinut vastaavan koulutuksen, jos sitä ei olisi saanut osana varusmiespalvelusta?

- A. Kyllä
- B. Olisin saattanut harkita
- C. En

24. Miten helposti uskoisit saavasi vastaavat pätevyudet siviilissä?

- A. Helpommin
- B. Suunnilleen samalla vaivalla
- C. Hieman vaivalloisemmin
- D. Paljon vaivalloisemmin
- E. Pidän lähes mahdottomana

25. Oletko töissä tehtävässä missä vaaditaan tavaraliikenteen ammattipätevyys?

- A. Kyllä
- B. Ei

26. Kuinka kauan olet työskennellyt kotiutumisesi jälkeen tehtävässä missä vaaditaan tavaraliikenteen ammattipätevyys?

- A. En lainkaan
- B. Alle 6 kk
- C. 6-12 kk
- D. 1-2 vuotta
- E. 2-3 vuotta
- F. Yli 3 vuotta

27. Aiotko tulevaisuudessa jatkaa/hakeutua tehtävään missä vaaditaan tavaraliikenteen ammattipätevyys?

- A. Minulla on jo työpaikka, jossa koulutusta voin hyödyntää

- B. Aion hankkia työpaikan, jossa koulutusta voin hyödyntää
- C. Työpaikka, jossa koulutuksesta on hyötyä, on yksi monien mahdollisten vaihtoehtojen joukossa
- D. Aion tehdä osa-aikaisesti työtä, jossa hyödynnän
- E. Näen saamani pätevyyden varasuunnitelmana, jos muut suunnitelmani eivät toteudu-kaan

28. Aiotko ylläpitää ammattipätevyyden jatkokoulutuksella?

- A. Varmasti
- B. Todennäköisesti
- C. Tuskin

29. Lisääkö kertausharjoituksissa mahdollisesti annettava jatkokoulutus motivaatiasi tulla kertausharjoituksiin?

- A. Merkittävästi
- B. Jonkin verran
- C. Ei lainkaan

30. Minkä verran koet hyötynneesi sotilaskuljettajakoulutukseen liittyneestä perustason ammattipätevyyskoulutuksesta?

- D. Merkittävästi
- E. Jonkin verran
- F. Ei lainkaan

Kysymyksissä 31 - 49 vastausvaihtoehdot ovat seuraavat:

- F. Täysin samaa mieltä
- G. Jokseenkin samaa mieltä
- H. Hieman eri mieltä
- I. Täysin eri mieltä
- J. En tiedä

- 31. Sotilaskuljettajakoulutus antaa perusteet toimia sotilaskuljettajana
- 32. Sotilaskuljettajakoulutus antaa perusteet toimia kuljettajana kuljetusyrytyksessä
- 33. Kurssin jälkeen minulla on hyvät mahdollisuudet päästä töihin kuljetusyrytykseen
- 34. Koulutus on lisännyt haluani hakeutua kuljetusalan tehtäviin
- 35. Olisin hankkinut ammattipätevyyden joka tapauksessa, vaikkei se olisi ollut mahdollista varusmiespalveluksessa
- 36. On hyvä, että osa kouluttajista on siviilejä
- 37. Koulutuksen järjestelyt olivat hyvät
- 38. Ammattipätevyyden saaminen osana varusmiespalvelusta on hyvä asia
- 39. Olisin käynyt ammattipätevyyskoulutuksen armeijassa, vaikka se olisi ollut vapaaehtois-ta
- 40. Ammattipätevyyskoulutus parantaa myös valmiuksiani toimia sotilaskuljettajana
- 41. Kuljettajakoulutus oli liian sotilaallista
- 42. Kuljettajakoulutus oli riittävän sotilaallista
- 43. Kurssimateriaali oli laadukasta ja tarkoituksenmukaista

- 44. Koen itseni etuoikeutetuksi saadessani sotilaskuljettajakoulutuksen*
- 45. Tulen suosittelemaan sotilaskuljettajakoulutusta ystävilleni*
- 46. Puolustusvoimat on onnistunut kuljettajakoulutuksessa*
- 47. Mikäli nyt valitsisin palvelustehtävääni, pyrkisin sotilaskuljettajakurssille*
- 48. Sotilaskuljettajakurssi oli liian haastava*
- 49. En olisi suorittanut varusmiespalvelusta, ellen olisi saanut kuljettajakoulutusta*

Vastaa seuraaviin kysymyksiin kirjallisesti:

- 50. Mitä sisältöä kaipaisit sotilaskuljettajakurssiin lisää ammattikuljettajana toimimisen näkökulmasta?*
- 51. Mitä jättäisit vastaavasti pois?*
- 52. Mitä muita kehitysehdotuksia antaisit sotilaskuljettajakoulutukselle esimerkiksi rekrytointiin, opetusmenetelmiin ja läpivientiin liittyen?*